

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Disertación previa a la obtención del título de Economista**

***Evaluación de las políticas públicas para la inserción  
laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador  
para el período 2000-2012***

**Johanna Alexandra Narváez Jácome**

**joalnar92@gmail.com**

**Director: Eco. Fernando Rodríguez**

**mfrodriguez\_ec@hotmail.com**

**Quito, agosto 2015**

## **Resumen**

La presente investigación realiza una evaluación de las políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, considerando dos periodos de análisis: 2000-2006 y 2007-2012, en los cuales prevaleció una tendencia de pensamientos económicos distintos, lo que influyó en el accionar del estado en cuanto a políticas sociales en el tema de discapacidad.

Partiendo de ello, se realizó una recopilación de datos y el análisis del marco legal específico en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo semejanzas y diferencias para los dos periodos de análisis. Adicionalmente se identificaron las políticas públicas de inclusión laboral para personas con discapacidad, que estaban direccionadas a la oferta y demanda laboral, permitiendo realizar una evaluación de las mismas en base a los resultados alcanzados en cada proyecto ejecutado por el estado y la sociedad civil, y a las estadísticas obtenidas a nivel nacional en temas de inserción laboral, formación de capacidades y autodesarrollo (emprendimientos).

El estudio se complementó con el análisis de las condiciones socio económico de las personas con discapacidad que laboran en el sector público y se incorporaron a partir de las políticas de inclusión laboral.

El estudio concluyó que en el Ecuador la preocupación por la discapacidad se da con mayor énfasis a partir del 2007 a través de un marco legal reformado e implementado, de políticas públicas en beneficio del grupo con discapacidad en temas de inserción laboral, formación de capacidades y mejora en la calidad de vida.

**Palabras claves:** Estado, Personas con discapacidad, Políticas públicas, Inclusión, Mercado laboral.

*A mis padres quienes con su apoyo y guía han cultivado en mí una persona llena de valores y virtudes. A mi hermana por ser el mejor regalo que la vida me dio, porque a pesar de las adversidades hemos sabido salir adelante.*

*A mis abuelitos que el hecho de no poder estar conmigo físicamente, han sabido ser mi guía y me han cuidado con mucho amor, en especial a mi Mamita Julita porque jamás me ha dejado sola y llena cada día de mi vida con bendiciones.*

*Pero en especial quiero dedicar esta investigación a las personas con discapacidad, porque el hecho de poseer una discapacidad no les ha inhabilitado en realizar y alcanzar sus metas, ser mejor cada día, y principalmente demostrar al mundo que son muy capaces y que no hay barrera que les impedía seguir soñando .*

*Ante nada quiero agradecer a Dios y a la Virgen por haberme llenado de bendiciones en cada paso de la vida, por haber sido mi guía espiritual durante todo el proceso de mi carrera y culminación de la misma.*

*A mi familia por ser mi gran sostén, porque a pesar de todos los obstáculos ha estado a mi lado y me han dado la fuerza para seguir adelante. En especial a mi mamá, mi hermana y a mi tía Sandra por la ayuda incondicional durante el proceso de la investigación.*

*A mi director de tesis, Eco. Fernando Rodríguez, por ser un gran profesor, amigo y director. Gracias a usted por sus conocimientos, guías, enseñanzas, paciencia, dedicación y por no haberme dejado sola en este proceso.*

*A Patricio Jarrín, gracias por llenarme de motivación, felicidad y amor cada día.*

*A la Eco. Alicia Delgado, por ser una un gran ser humano lleno de amor y de conocimientos. Por haberme permitido formar parte de su equipo de investigación y de su materia.*

*De igual manera quiero dar mi agradecimiento al Eco. Lincoln Maiguashca y a su equipo, a los funcionarios públicos: Roberto Jaramillo, Magno Novillo, Santiago Vaca, Johana Mejía y las personas con discapacidad por toda la ayuda y apertura brindada.*

*A las instituciones públicas que me brindaron el acceso para poder culminar con mi investigación.*

*A mis mejores amigos, Francisco y Stephanie por ser los hermanos de corazón que Dios me los puso en el camino.*

*A Salomé, por ser una gran amiga, y un apoyo incondicional. Con quien hemos sabido salir adelante y no dejarnos caer durante el proceso de carrera y vida laboral.*

*A mis amigos de la DNEI por haber formado parte de mi proceso de culminación de la carrera.*

*Y a la Facultad de Economía de la PUCE, por haberme permitido formar parte de ella, y brindarme todos los conocimientos y bases necesarias para mi desenvolvimiento como economista.*

# ***Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el período 2000-2012***

<b><i>Introducción.....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b><i>Metodología del trabajo .....</i></b>	<b><i>12</i></b>
<b><i>Fundamentación Teórica.....</i></b>	<b><i>15</i></b>
Teoría keynesiana .....	15
Neoliberalismo.....	16
Políticas públicas .....	18
Mercado laboral .....	21
Discapacidad .....	21
<b><i>Políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador</i></b>	<b><i>28</i></b>
Situación económica y social en el Ecuador desde la dolarización hasta el gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado.....	28
La discapacidad en el Ecuador.....	35
Marco legal de protección de los derechos de personas con discapacidad .....	46
Políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad .....	57
Proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad .....	62
<b><i>Evaluación de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador .....</i></b>	<b><i>70</i></b>
Resultados de la gestión de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad.....	74
Análisis de las condiciones socioeconómicas de las personas con discapacidad insertadas al mercado laboral.....	100
<b><i>Conclusiones.....</i></b>	<b><i>122</i></b>
<b><i>Recomendaciones.....</i></b>	<b><i>127</i></b>
<b><i>Referencia Bibliográfica .....</i></b>	<b><i>130</i></b>
<b><i>Anexos .....</i></b>	<b><i>139</i></b>

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 Evolución de la inflación (2000-2012) .....	31
Gráfico 2 Presupuesto sector social (devengado) como % del PIB .....	31
Gráfico 3 Formación bruta de capital fijo (FBKF) .....	32
Gráfico 4 Coeficiente de GINI y nivel de pobreza nacional (2000-2012).....	33
Gráfico 5 Tasa de desempleo y subempleo a nivel nacional (2007-2012) .....	33
Gráfico 6 Ocupados - Tipo de empleador (2007-2012).....	34
Gráfico 7 PEA afiliado y/o cubierta por el seguro social.....	34
Gráfico 8 Cobertura de la canasta básica familiar en función de un SBU .....	35
Gráfico 9 Ingreso total promedio del hogar (2000-2012).....	35
Gráfico 10 Número de personas con discapacidad carnetizadas en el CONADIS a nivel nacional (2000-2012) .....	37
Gráfico 11 Porcentaje de personas con discapacidad por región (2000-2012) .....	38
Gráfico 12 Porcentaje de personas con discapacidad por tipo de discapacidad (2000-2012) .....	38
Gráfico 13 Porcentaje de tipo de discapacidad por género (2000-2012) .....	39
Gráfico 14 Porcentaje de personas con discapacidad por el estado civil .....	39
Gráfico 15 Distribución de las personas con discapacidad por provincia (2009-2010).....	42
Gráfico 16 Distribución de las personas con discapacidad por tipo de discapacidad (2009-2010).....	43
Gráfico 17 Distribución de las personas con discapacidad por rango de edad (2009-2010) .....	43
Gráfico 18 Distribución de las personas con discapacidad por porcentaje de discapacidad (2009-2010).....	44
Gráfico 19 Gastos de discapacidad ejecutados por la Vicepresidencia de la República (2009-2012).....	45
Gráfico 20 Porcentaje de personas con discapacidad por tipo de Instrucción .....	58
Gráfico 21 Proceso de contratación inclusivo .....	63
Gráfico 22 Presupuesto ejecutado por la Vicepresidencia de la República para ayuda al proyecto Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad...	64
Gráfico 23 Proceso de inclusión productiva.....	66
Gráfico 24 Participación porcentual de las personas con discapacidad en el empleo total del Ecuador (2006-2012) .....	70
Gráfico 25 Personas con discapacidad que presentan impedimento para trabajar.....	71
Gráfico 26 Personas con discapacidad aptas para trabajar .....	71
Gráfico 27 Personas con discapacidad aptas para trabajar por provincia (2012).....	72
Gráfico 28 Personas con discapacidad por género que se encuentran trabajando.....	73
Gráfico 29 Categoría de ocupación de las personas con discapacidad .....	73
Gráfico 30 Número de personas con discapacidad capacitadas a través del proyecto: Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad .....	78
Gráfico 31 Funcionarios públicos y empresarios privados sensibilizados a través del proyecto: Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad ..	79
Gráfico 32 Inspecciones realizadas mediante el proyecto: Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad por tipo de entidad.....	80
Gráfico 33 Número de personas con discapacidad insertadas a través del proyecto: Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad .....	80

Gráfico 34 Personas con discapacidad laborando insertadas a través del proyecto: Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad .....	82
Gráfico 35 Personas inscritas en la Red Socio Empleo (2012) .....	83
Gráfico 36 Número de personas con discapacidades entrevistadas por género a través del SIL (2006 -2012) .....	84
Gráfico 37 Número de personas con discapacidad capacitadas por género a través del SIL (2006-2012).....	85
Gráfico 38 Modalidades de capacitaciones (2006-2012) .....	85
Gráfico 39 Número de empresarios y funcionarios públicos sensibilizados a través del SIL (2006-2012).....	86
Gráfico 40 Número de empresas visitadas a través del SIL (2006-2012) .....	86
Gráfico 41 Número de personas con discapacidad insertadas laboralmente y por género a través del SIL (2006-2012) .....	87
Gráfico 42 Número de personas con discapacidad insertadas en el sector público y privado .....	91
Gráfico 43 Personas con discapacidad insertadas por provincias .....	92
Gráfico 44 Personas con discapacidad insertadas por tipo de discapacidad y grado de discapacidad .....	93
Gráfico 45 Porcentaje de personas con discapacidad en las entidades nacionales (2012) ..	94
Gráfico 46 Porcentaje del cumplimiento de la normativa de inclusión laboral .....	95
Gráfico 47 Porcentaje de no cumplimiento a la normativa de inclusión laboral .....	95
Gráfico 48 Cumplimiento a la normativa por tamaño de la empresa.....	96
Gráfico 49 Número personas con discapacidad capacitadas por el SECAP (2007-2012).....	97
Gráfico 50 Rango de edad de las servidoras y servidores públicos con discapacidad.....	102
Gráfico 51 Grado de discapacidad de los encuestados y encuestadas .....	103
Gráfico 52 Relación laboral de las personas con discapacidad con la institución pública ...	104
Gráfico 53 Participación en capacitaciones o cursos de formación profesional .....	109
Gráfico 54 Capacitaciones vs grupo ocupacional de las servidoras y servidores públicos..	109
Gráfico 55 Capacitaciones vs tipo de discapacidad de las servidoras y servidores públicos .....	110
Gráfico 56 Ingreso mensual las servidoras y servidores públicos con discapacidad.....	110
Gráfico 57 Porcentaje de las servidoras y servidores públicos con discapacidad que presentan otro trabajo remunerado .....	111
Gráfico 58 Ingreso obtenido por empleo secundario de las servidoras y servidores públicos con discapacidad.....	111
Gráfico 59 Número de personas en dependencia.....	112
Gráfico 60 Aporte de los gastos del hogar de la personas con discapacidad .....	112
Gráfico 61 Gastos para el tratamiento de la discapacidad .....	113
Gráfico 62 Gastos para recreación/ocio .....	114
Gráfico 63 Mejoras en la vivienda vs sueldo mensual .....	115
Gráfico 64 Ingreso mensual de las servidoras y servidores públicos con discapacidad que obtuvieron un crédito/préstamo .....	116
Gráfico 65 Tipo de discapacidad de las servidoras y servidores públicos que obtuvieron crédito/préstamo.....	117
Gráfico 66 Institución que otorgó el crédito.....	117
Gráfico 67 Institución que otorgó el crédito vs tipo de discapacidad .....	118

## Índice de Tablas

Tabla 1 Grado, porcentaje y clase de discapacidad .....	23
Tabla 2 Hitos de la discapacidad en el Ecuador .....	36
Tabla 3 Política "Ecuador Sin Barreras", Vicepresidencia de la República .....	41
Tabla 4 Proyectos de las Federaciones Nacionales de y para las discapacidades en el Ecuador.....	45
Tabla 5 Marco legal, códigos y reglamentos que garantiza los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador .....	47
Tabla 6 Normativa y marco legal específico para la inserción laboral de las personas con discapacidad .....	49
Tabla 7 Políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad .....	60
Tabla 8 Objetivos del proyecto Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador.....	68
Tabla 9 Proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad .....	75
Tabla 10 Resultados de inclusión laboral a nivel nacional 2000-2012 .....	90
Tabla 11 Capacitaciones y cursos de formación profesional impartidos en el SECAP .....	98
Tabla 12 Nivel de educación de las servidoras y servidores públicos con discapacidad.....	103
Tabla 13 Cargo ocupación vs tipo de discapacidad de las servidoras y servidores públicos .....	105
Tabla 14 Grupos ocupacionales de las servidoras y servidores públicos con discapacidad .....	106
Tabla 15 Fines del crédito .....	118

## Listado de Abreviaturas

BDH	Bono de Desarrollo Humano
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CIDDM	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías
CIF	Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
CONADIS	Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades
DAGP	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
FENEDIF	Federación Nacional de Ecuatorianos de Discapacidad Física
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LOSEP	Ley Orgánica del Servicio Público
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
PEAO	Población Económicamente Activa Ocupada
SBU	Salario Básico Unificado
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional
SETEDIS	Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional



## ***Introducción***

Uno de los problemas sociales que se han generado en el mundo contemporáneo se basa principalmente en la discriminación hacia personas que presentan algún tipo de discapacidad (física, visual, auditiva o intelectual). Discriminación que se ve reflejada desde el acceso de oportunidades, educación y la dificultad para tener un empleo digno y seguro.

Muchos países no cuentan con una legislación que promueva y a la vez proteja a los trabajadores con discapacidad, es por esa razón que se les ha presentado dificultad de inserción al mercado laboral. También está presente la falta de confianza por parte del empresario al contratar a alguien que no tenga las mismas capacidades y productividad, y el potencial costo que le significaría a la empresa esas incorporaciones; todo esto se podría considerar que influye para que el empleador sea reacio a contratar a una persona con un grado de discapacidad.

Es así que las personas con discapacidad se han visto obstaculizadas de oportunidades, libertades, de ejercer sus derechos y han sentido algún tipo de discriminación por el resto de la sociedad. En lo que corresponde a Ecuador, esta situación ha sido evidente y tan solo en los últimos años se ha prestado la atención e importancia a esta problemática.

En el país durante el periodo de análisis 2000-2012 se aprecia dos tipos de enfoques:

Un periodo (2000–2006) en el que no existió prioridad por parte del estado hacia las personas con discapacidad; su legislación fue bastante débil y no ayudó en radicar la discriminación percibida por el grupo social. En cuanto a las estadísticas, apenas existía información de la demografía de discapacidad procedente de las encuestas o del Censo, pero sin ser en su totalidad certera (Banco Mundial, 2013:12).

Pero surge un periodo de total transición para el mundo de discapacidad (2007– 2012), en el que el estado a través de la Vicepresidencia de la República puso como prioridad el proponer políticas internas, desarrollarlas y enfocarse en programas que permitan que las personas más vulnerables de la sociedad ecuatoriana (personas con discapacidad) no se vean obstaculizadas, y desarrollen sus habilidades y capacidades como todo ser humano. Lo anterior ha significado una mayor amplitud del mercado laboral, siendo un gran reto para el gobierno que las empresas se adapten a las nuevas leyes con relación a la inserción laboral para las personas con discapacidad.

Por esa razón la presente investigación pretende realizar una evaluación de la efectividad de las políticas públicas con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, un tema social profundamente sensible en cualquier sociedad y particularmente en la ecuatoriana, y determinar si dichas políticas han mejorado su bienestar socioeconómico.

En otras palabras, en base a la evaluación de las políticas se busca principalmente evidenciar los resultados que han dado las mismas dentro del mercado laboral, si en realidad han generado una inclusión a las personas con discapacidad como lo establecen las leyes, y a su vez evaluar el efecto que han producido en el mejoramiento de las condiciones socio económicas de las personas con discapacidad.

Por todo lo expuesto anteriormente, la presente investigación tiene relevancia en el ámbito del análisis socio económico nacional, puesto que se requiere de seguimiento y evaluación de las políticas públicas laborales para tener una visión totalmente amplia y clara del efecto positivo o negativo de esas políticas y a su vez si ha existido un cumplimiento de ellas en torno a la inserción del mercado laboral de las personas con discapacidad.

Para ello el estudio se divide en tres capítulos. El primer capítulo se enfoca en la fundamentación teórica que abarcará la investigación, realizando una reseña de los pensamientos económicos que caracterizan a los dos periodos de análisis (2000-2006 y 2007-2012): neoliberalismo y keynesianismo. Asimismo, se presentará el componente conceptual correspondiente al mercado laboral, políticas públicas laborales, discapacidad y su incidencia en el mercado laboral.

En lo que respecta al segundo capítulo, se presentará un panorama global de la situación socio económico del Ecuador con respecto a los dos periodos de estudio. A su vez, se tratará de manera global el tema de discapacidad desde sus hitos principales en el país, hasta lo realizado durante el 2012. A más de ello, se establecerá las diferencias y semejanzas que han existido en cuanto a la normativa y políticas públicas enfocadas al plano laboral para personas con discapacidad y la gestión realizada como cumplimiento a las políticas públicas.

Finalmente, el tercer capítulo comprenderá la evaluación de la efectividad de las políticas públicas en la inserción laboral de las personas con discapacidad y la incidencia que han presentado en el aspecto socio económico de la persona.

En general los resultados que se reflejan a partir de la investigación, indican que en base a las políticas establecidas en el país, se ha obligado a que exista un trabajo continuo para las personas con discapacidad, en base a proyectos que garanticen una inserción al mercado laboral público y privado sin distinción alguna. Asimismo las acciones del estado han permitido que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de ser partícipes en procesos de capacitaciones inclinadas a las áreas sociales y productivas, y la preparación y apoyo para la implementación de micro emprendimientos, aspecto importante para el desarrollo auto personal del individuo.

Los proyectos ejecutados por el estado y el sector privado siguen en marcha hasta la actualidad, donde se evidencia un incremento de la inserción de las personas con discapacidad en el sector laboral, y la inclusión de las mismas en procesos de capacitación y micro emprendimientos. No obstante, se observa que hasta el 2012 no existió el cumplimiento de algunas empresas a nivel nacional, en cuanto al porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad como lo dictamina la Reforma al Código de Trabajo.

En general, no se puede afirmar que ha existido efectividad de las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, por razones como: falta de información, ausencia de coordinación y gestión para la evaluación de las políticas públicas y carencias de métodos de evaluación ex post.

En lo que respecta al nivel socio económico, las personas con discapacidad que han sido recientemente insertadas al sector laboral público han mostrado mejoras en sus niveles socio económicos, ya que en la mayoría de los casos sus ingresos mensuales les ha permitido ser partícipes en cuanto al acceso y consumo de bienes y servicios públicos y

privados financieros y no financieros, y a su vez ser agentes productivos dentro y fuera de su hogar, buscando un incremento de su bienestar y calidad de vida.

## ***Metodología del trabajo***

En la presente investigación se desarrollaron técnicas y métodos tanto cualitativos y cuantitativos, es decir fue una investigación mixta. Dentro del proceso fue una investigación del tipo exploratoria puesto que su análisis de estudio no ha sido profundizado en su totalidad y mucho menos se ha llegado a una conclusión que permita determinar la eficacia que han tenido las políticas públicas laborales para personas con discapacidad en el Ecuador. A su vez la investigación fue descriptiva, ya que durante el desarrollo de la investigación se encargó de indicar los rasgos muy peculiares como diferenciadores de las distintas políticas de análisis.

Por otra parte, se trató de una investigación de tipo histórica, por cuanto se realizó el análisis de políticas públicas de periodos anteriores a los actuales, para que de esa manera se pueda llegar a la evaluación de políticas laborales para personas con discapacidad en el período de estudio, mismo que es el fin de la investigación; de manera complementaria se analizó las leyes y marco regulatorio vinculados con el tema.

En el desarrollo de la investigación se procedió al uso de fuentes primarias como secundarias. En lo que respecta a las fuentes primarias se acudió a las instituciones como el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), Secretaria Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades (SETEDIS), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC); estas fuentes fueron de suma importancia pues previeron de datos para el desarrollo de la evaluación de las políticas públicas de inserción laboral a personas con discapacidad.

Dentro de las fuentes secundarias se utilizaron libros, papers, artículos, boletines, revistas etc., las cuales presentaron información netamente relacionada al tema y a su vez contaron con la parte fundamentación teórica de la investigación.

Asimismo, en el proceso de investigación se procedió a utilizar la técnica de Método Deductivo; es decir del razonamiento que partirá de lo general a lo particular, llegándose a conclusiones específicas en el tema propuesto

En efecto, a partir del marco regulatorio, del análisis de las políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad, y de sus condiciones socioeconómicas se determinó la efectividad de dichas políticas a lo largo del período de análisis 2000-2012.

Como parte del procedimiento metodológico, en primer lugar se hizo una revisión bibliográfica y un análisis del marco regulatorio y las políticas públicas, realizando un proceso comparativo entre los periodos de análisis 2000-2006 y 2007-2012. Una vez establecidas las diferencias y semejanzas que se han presentado dentro de las políticas públicas de inserción laboral, se procedió a la evaluación correspondiente de las mismas, en base a los programas y/o servicios que el estado y la sociedad civil ha realizado a favor del grupo social con discapacidad.

Para la evaluación de las políticas en primer lugar se tomó la información estadística referente a los programas realizados por el MRL, Vicepresidencia de la República, y sociedad civil para determinar si los mismos fueron efectivos para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A su vez se aplicó una encuesta a las

personas con discapacidad en el Ecuador que se encuentran trabajando en el sector público a partir de las políticas públicas con el fin de determinar sus condiciones socio-económicas; de esta manera se evaluó si sus condiciones han mejorado en base a la aplicación de las políticas públicas de inserción laboral.

Cabe indicar que para la realización de la encuesta no se ejecutó con un error muestral del 5%, sino del 8%. Las razones por las cuales se trabajó con dicho porcentaje de error fueron: el no tener una total apertura de las entidades públicas para la aplicación de la encuesta; y, no todas las personas con discapacidad que laboran en el sector público fueron incluidas a través de las políticas públicas. Esto impidió trabajar con un mayor número de servidores públicos con discapacidad.

En base a lo expuesto la investigación generó las siguientes interrogantes:

## **Pregunta General**

¿Cuál ha sido la evaluación de las políticas públicas con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el periodo 2000-2012?

## **Preguntas Específicas**

¿Cuáles son las diferencias y semejanzas del marco legal y regulatorio en el que se sustentaron las políticas públicas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador en los periodos 2000-2006 y 2007-2012?

¿Qué políticas públicas se aplicaron en los periodos 2000-2006 y 2007-2012 para insertar laboralmente a las personas con discapacidad en el Ecuador?

¿Cuáles son los resultados de las políticas públicas en la inserción laboral de personas con discapacidad en el país de acuerdo al periodo de estudio y el efecto en su bienestar socio económico?

## **Objetivo General**

Evaluar las políticas públicas con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el periodo 2000-2012

## **Objetivos Específicos**

Determinar las diferencias y semejanzas del marco legal y regulatorio en el que se sustentaron las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador en los periodos 2000-2006 y 2007-2012.

Identificar y analizar las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad para los periodos 2000-2006 y 2007-2012.

Analizar los resultados de las políticas públicas para la inserción de las personas con discapacidad en el país de acuerdo al periodo de estudio y el efecto en su bienestar socioeconómico

## ***Fundamentación Teórica***

El presente marco teórico tiene como eje fundamental identificar de manera general las corrientes de pensamiento económico en las que se desarrolla el análisis del tema de investigación: la teoría keynesiana que enfatiza la presencia del estado de bienestar y la corriente neoliberal. En segunda instancia, se analiza el concepto de políticas públicas, profundizando en las políticas laborales, y a su vez se puntualiza teóricamente el mercado laboral. Como último punto, se estudia la sociedad objetiva, abarcando de manera conceptual el tema de discapacidad.

### **Teoría keynesiana**

El keynesianismo, con su análisis de demanda, se impuso después de la crisis de los años 30, en vista de que priorizaba la intervención del estado en un momento donde la única solución estudiada (la escuela clásica) no surtía efecto en la economía.

Uno de los principales argumentos en el keynesianismo es que el estado debe ser un componente esencial en la economía de un país, más que una fuerza externa (Pilling, s.f:3); a mas debe tener una participación activa como regulador, es decir enfocarse en la creación de normas e instituciones que hagan cumplir los contratos y protejan los derechos de propiedad. A su vez, es el principal agente que instaurará un marco jurídico y regulatorio para así disminuir los costos de transacción del mercado y fomentar la eficiencia a través de la intervención en las fallas del mercado (Tanzi, 2000:6).

Bajo tal perspectiva, la teoría keynesiana dio paso a la concepción de la existencia del estado de bienestar (Welfare State), donde se mantiene la idea del principal agente en la sociedad.

### **Estado de bienestar**

El estado de bienestar o estado benefactor nace a partir de las corrientes liberales y socialistas, las cuales tuvieron su predominio a finales del s. XVIII y comienzos del s. XIX en las que principalmente se buscaban políticas dirigidas hacia la parte social y de esa forma aminoraban los problemas sociales que surgían en ese entonces. En base a ello se estableció que el estado sería el agente que tendría la obligación de extender los servicios sociales y a su vez incrementar las funciones colectivas de toda la sociedad (De Jesús, Briceño y Gillezeau, 2012:27).

En el año de 1942 se acuña el término de estado de bienestar *WELFARE STATE*, el cual fue utilizado para establecer una responsabilidad del gobierno en el suministro de actividades directamente relacionadas con servicios sociales. Los gastos sociales se incluían dentro del presupuesto público, principalmente las trasferencias personales con respecto a la redistribución de la renta, e inversión pública (Salort i Vives y Muñoz, 2007: 68).

El estado de bienestar ha ido tomando diferentes visiones de acuerdo a la ideología, movimientos e influencias que se han ido desarrollando en el pasar de las décadas,

provocando así que el término de estado de bienestar se vaya acomodando en torno a la situación, pero llegando a un mismo fin que es llevar a la sociedad a un nivel de vida digna, donde el estado sería el agente impulsador de la misma (De Jesús, Briceño y Gillezeau,, 2012:28); por tal razón, surgen varios conceptos con distintos autores entre ellos:

Thomas Marshall, el sociólogo, se basa en tres fases para definir el estado de bienestar. El primero de ellos nace en el s. XVIII con la afirmación de los derechos civiles y la plena “herencia social” (Staricco, 2008:317); la segunda fase surge en el s. XIX con los derechos de participación política; y la tercera fase se identifica con garantizar el bienestar de la sociedad (Fernández, 2012: 4).

Por otro lado, Martínez, J (2009) considera que dentro del término de estado de bienestar se debe tomar en cuenta el gasto en cuanto a bienes preferentes como es la vivienda, salud, educación, empleo, y considerando programas relacionados a trasferencias de recursos, como por ejemplo transferencias en seguros de enfermedad, de desempleo, pensiones, subsidios, entre otros.

Farge (2007:48) define estado de bienestar como las disposiciones legales que “dan derecho a los ciudadanos a percibir prestaciones de seguridad social obligatoria y a contar con servicios estatales organizados (salud y educación por ejemplo), en una amplia variedad de situaciones definidas, como de necesidad y contingencia”.

Cabe mencionar que bajo el sistema capitalista en el cual la sociedad actualmente se encuentra, el estado de bienestar no será del todo democrático ni mucho menos igualitario, pero si se encargará de ser mediador entre las demandas de la ciudadanía social y el mercado capitalista (Staricco, 2008:325).

En resumen, el estado de bienestar no surge a partir de una obra, ideología, o partido político, ni mucho menos del resultado de procesos políticos revolucionarios que pretendían implantar una sociedad comunista, sino es un concepto que se encuentra englobado por múltiples funciones e instrumentos de la intervención del estado, los cuales presentan orígenes heterogéneos. Es así que la formación del estado de bienestar se dio a partir del resultado de múltiples factores históricos, y manifestándose en los países en distintas formas y períodos (Salort i Vives y Muñoz, 2007:77), y que tiene como fin el reducir la desigualdad en la sociedad, elaborar políticas que busquen combatir la pobreza, y brindar una seguridad económica y social a los individuos para así garantizar un mejor nivel de vida (De Jesús, Briceño y Gillezeau, 2012:38–39).

## **Neoliberalismo**

El pensamiento neoliberal o también conocido como ordoliberal, surge después de la segunda guerra mundial y reflejó una reacción teórica y política contra la intervención estatal y el estado de bienestar. Friedrich A. Von Hayek, se lo considera el padre del neoliberalismo, quien dio continuidad al pensamiento liberal iniciado por Adam Smith.

El neoliberalismo se ha enfocado en políticas y programas ligados con lo planteado en el consenso de Washington, estableciendo una apertura completa de las economías a los mercados y al capital internacional, un recorte en el gasto e inversión pública, la eliminación de la nacionalización, el establecimiento de un clima propicio para la inversión extranjera, eliminación de áreas estratégicas, entre otros (Ahumada, 2002:37).



Bajo tal perspectiva, el pensamiento neoliberal se ha planteado la limitación de la intervención del estado, permitiendo el libre funcionamiento de los mecanismos del mercado; es decir, una propuesta teórica de la reducción o desaparición de estado. Tal corriente se ha desarrollado bajo la idea de un *Estado Liberal de Derecho*, pasando por los Estados Mínimos o ultramínimo (Múnera, 2003:45).

De acuerdo a Múnera (2003:47), en base a Friedrich, el estado liberal de derecho o estado social de derecho, consistía en el desarrollo de normas orientadas a la manifestación de un ambiente propicio al desarrollo individual y económico, bajo la idea de propiedad privada y mercado. Un derecho que permita a la sociedad desenvolverse bajo la libertad de decisión, de intercambio y de competencias.

Por otro lado, el estado mínimo se define como “[...] un medio que permite escapar del poder de la clase media que controla el proceso democrático a fin de obtener la redistribución de las riquezas mediante el fisco” (Boneau, 2005); “[...] el Estado más extenso que puede justificarse, cualquier otro Estado más extenso viola los derechos de las personas” (Mejía, 2003:119).

Bajo tal concepto, Mejía (2003:121) menciona lo siguiente:

[...] el Estado mínimo surge como un mecanismo que salvaguarda los intereses de asociaciones o agencias que protejan los derechos morales de los individuos, es decir, naturales y particular. De tal suerte, el estado no puede pretender ser Estado, ni siquiera mínimamente y su acción es evaluada por un modelo moral definido desde la óptica privada [...].

Los fundamentos neoliberales también se basan en el desarrollo de la propiedad privada y en la libertad. De esta forma, la propiedad privada se entiende como “[...] libre disposición de uno mismo y de los bienes que posee”, y se le considera como el eje principal en cuanto al funcionamiento de la sociedad, en el manejo de la distribución de la riqueza, y procesos de producción sociales; empleando la libertad como instrumento para la conducción de la libertad tanto política, como de mercado (Múnera, 2003:49-50).

Al igual que la propiedad privada, el pensamiento neoliberal plantea el tema del individualismo, reuniendo bajo las ideas de Von Hayek, los valores sociales positivos que presenta una sociedad. El individualismo se le considera el segundo eje dentro de la sociedad, puesto que permite llegar a una reflexión de cada individuo, dejando a un lado la idea de colectivismo, que se encuentra representado por la suma de los poderes individuales (Múnera, 2003:53).

De igual manera, Múnera (2013:57) indica que en el ámbito de política el individualismo juega un papel importante, ya que el esfuerzo individual transpuesto con la democracia, provoca un bienestar social garantizado el respeto de la propiedad privada y el individualismo.

En lo que respecta al ámbito social, el enfoque neoliberal actúa como una señal limitada, pues únicamente interviene cuando existe una preocupación política. Un enfoque que presenta muchas limitaciones en sus políticas sociales ya que únicamente intentan minimizar los efectos sociales que son dejados por las políticas de estabilización económica. Políticas que no contienen medidas viables para la integración o reintegración de la sociedad vulnerable o marginada de la educación, salud, vivienda y empleo (Mora, 2010:46).

Es decir, políticas sociales que únicamente se limitan en pocas preocupaciones de los individuos, la libertad, la seguridad, la justicia, etc. (Friedman, 2004). Por otro lado, se da una

reducción en los compromisos del estado, provocando así que todo tipo de responsabilidad se vea depositada en la sociedad civil, trasladado a una agudización de los problemas sociales (Satriano, 2006:6).

En otras palabras, se busca desmembrar al estado de bienestar social, para así poder restituir a la sociedad civil, estimular las iniciativas privadas y ampliar las libertades individuales (Caponi y Mendoza, 1997).

Mora (2010:46), menciona que la política social dentro del neoliberalismo presenta tres importantes aspectos:

- Focalización, que responde a la necesidad de confrontar las masificaciones de los problemas sociales con fondos recortados, buscando el uso más eficiente de los recursos escasos.
- Asistencialismo, consiste en dar ayuda a los grupos sociales más vulnerables en cuestiones centrales y apremiantes para la supervivencia (personas en extrema pobreza).
- Descentralización de la política social hacia los gobiernos regionales y locales.

En resumidas cuentas, el pensamiento neoliberal dentro de sus políticas y reformas pone como prioridad el crecimiento económico, la noción de libertad individual, y el rol principal que tienen los mercados como reguladores en la economía (Dávalos, s.f:8); eliminando todo tipo de programas que generen oportunidades para todos y únicamente los sustituye por apoyos ocasionales (políticas asistenciales) a grupos muy focalizados. Es por esa razón, que el tema de personas con discapacidad es más coyuntural dentro de la visión neoliberal, y no se convierten un eje principal dentro del aspecto social y económico de un país.

## **Políticas públicas**

Las políticas públicas se han escrito bajo dos visiones:

Bajo la perspectiva keynesiana, se da la presencia de un estado benefactor centralista, que a través del mismo se intenta buscar e intervenir en los distintos ejes de la sociedad; y a su vez ser el agente capaz de influir en el mercado, con el propósito de generar desarrollo y beneficios para la sociedad (Vargas, 2004:54).

A más de eso las políticas públicas dentro del keynesianismo tienen como principal fin el de brindar, ya sea de manera directa o indirecta, incentivos a la demanda con el único objetivo de restituir la confianza en el futuro de la economía de un país a través de lo que puede significar la existencia de una regulación estatal (Marchini, s.f.:6).

Con respecto a la teoría de Vargas (2004:54), el hecho de ser políticas públicas implica la convergencia de dos factores: el estado (sujeto principal), y la sociedad (objeto principal). En esta situación será el estado que se encargue de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas, incluso si los servicios públicos se hayan privatizado; pero si el predominio sigue siendo de carácter público, como por ejemplo políticas de salud, en la mayoría de la casos el sistema de salud se ha llevado de la mano con el sector privado pero el estado es el agente principal en generar políticas públicas de la salud que benefician a la sociedad.

Por el contrario, el segundo enfoque es la de un estado moderno, el cual busca, identifica, organiza, planifica y gestiona sus niveles de intervención mixto (público – privado) con el propósito de proveer servicios públicos y así generar un desarrollo integral a un corto o largo plazo; en otras palabras el estado busca un “enfoque institucionalizado e independiente del

estilo de gestión y del sistema de toma de decisiones que adopten los sucesivos gobiernos” (Vargas, 2004:54).

Cabe mencionar que las políticas públicas con visión neoliberal ponen como prioridad el crecimiento económico y en base a ello eliminan todo tipo de programas que generen oportunidades para todos y únicamente los sustituye por apoyos ocasionales (políticas asistenciales) a grupos muy focalizados.

De forma más concreta Salazar (s.f.:49) conceptualiza a las políticas públicas como un “[...] conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar estas situaciones o – al menos- llevarles a niveles manejables”, es decir las sucesivas respuestas que el estado genera ante una situación socialmente problemática.

El hablar de público, se refiere a una sociedad en general, donde existen intereses colectivos, a diferencia del privado que abarca a un solo individuo. Por tal razón, una problemática pública afecta el bienestar de la sociedad impidiéndole desarrollarse como tal. Es así que el estado será el agente encargado en resolver tales problemáticas, lo que apaciguará los problemas, generando niveles de bienestar a la sociedad (Salazar, s.f.:48).

Las políticas públicas se las puede clasificar como (Argüello, 2010:21):

- Políticas económicas: Influyen directamente sobre las fuerzas productivas y en ciertos aspectos del desarrollo de la sociedad (Boríssov, Zhamin, y Makárova, s.f.).
- Políticas sociales: Tienen como finalidad el mejorar el bienestar, y reducir problemas sociales.
- Políticas de control: Son generadas por el estado para así poder ejercer un control sobre las actividades realizadas por la población.
- Políticas asistenciales: Son aquellas que se diseñan y se implantan en un momento coyuntural del país, es decir, políticas temporales que buscan resolver un problema de la sociedad en un momento y espacio del tiempo.

Como parte de las políticas económicas y sociales constan las políticas laborales y el mercado laboral, temas fundamentales de la presente investigación que son tratados a continuación.

## **Políticas laborales**

Más allá de la clasificación establecida de las políticas públicas, la mayoría de los países han diseñado políticas laborales que se enfocan únicamente en el mercado de trabajo.

Cedrola (s.f.:4) define a política laboral como una “Política pública destinada a tutelar intereses colectivos de la población, mediante el logro de cierto grado de ocupación”. El autor también conceptualiza a política laboral como “aquel aspecto de la política general y de la política social en particular, referido a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones”.

Las políticas laborales están dirigidas principalmente al empleo y a la empleabilidad, en otras palabras a una mayor apertura a puestos de trabajo (Meléndez, s.f.:102), permitiendo

una mayor inserción de las personas al mercado laboral y mejorando a la vez el capital humano en base a un alta inversión en capacitaciones y educación.

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL (s.f.) en su “Estudio económico de América Latina y el Caribe 2008-2009”, menciona que para el diseño de una política laboral se debe considerar los siguientes aspectos:

- Las políticas laborales deben estar orientadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en sus actividades, salarios, clima laboral, y en el cumplimiento de todos los derechos laborales.
- Políticas laborales que protejan al mercado laboral ante cualquier variabilidad económica de un país.
- Políticas laborales que generen estrategias adecuadas para el crecimiento del empleo y de los salarios, pero siempre bajo un marco de desarrollo.

Las políticas públicas de empleo presentan la siguiente clasificación: Políticas activas de empleo y políticas pasivas de empleo (Resico, s.f.:247).

Las políticas activas de empleo son aquellas que permiten generar una mejora en cuanto la competitividad de la persona dentro del mercado laboral, en otras palabras “mejorar la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de desventaja para incorporarse o reincorporarse en el mercado laboral” (Chacaltana y Sulmont, 2003:2).

La participación que el estado ostenta es totalmente activa, ya que es el agente capaz de generar políticas adecuadas en el manejo de la oferta y demanda laboral. El estado mediante las políticas se encargará de crear empleos y buscar una disminución progresiva en los niveles de desempleo, niveles de pobreza; combatiendo así la marginación social que se da dentro del mercado laboral (Chacaltana y Sulmont, 2003:2).

Los instrumentos que por lo general son aplicables en las políticas activas de empleo son: fomento de la formación profesional, apoyos, asesorías, intermediaciones, ayuda para el desarrollo del emprendimiento, planes de trabajo, creación de nuevas empresas, mejora en los servicios de empleo, capacitaciones, entre otros (Resico, s.f.:247).

Por lo tanto, son políticas capaces de generar una influencia positiva en la persona y en el mercado laboral, sobretudo en situaciones donde el individuo se enfrenta en actos de discriminación, como por ejemplo jóvenes y personas con discapacidad; en las personas que ya se encuentran trabajando (personas de mayor edad), o en aquellas que se encuentran en peligro de ser despedidas y necesitan la ayuda necesaria para poder adaptarse a un nuevo cambio, para así mantener o mejorar su nivel de empleabilidad en el mercado laboral (Comisión Europea, 2010:1–4).

Por tales razones, son políticas que provocan un aspecto positivo en el sector laboral, estimulando así que el mercado laboral se vuelva mucho más dinámico e inclusivo sobre todo en las personas más vulnerables al desempleo, como es el caso de las personas con discapacidad (Comisión Europea, 2010:1–4).

Por el contrario, las políticas pasivas de empleo “proponen garantizar, en la medida de lo posible, los medios de subsistencia a quienes se encuentran temporal o durablemente excluidos del mercado laboral” (Chacaltana y Sulmont, 2003:2); en otras palabras, las políticas laborales pasivas consisten en una sustitución de renta que será destinada a

mantener los niveles de ingreso de las personas que se encuentran temporalmente desempleadas (Urban, 2011:11).

Las políticas pasivas de empleo por lo general se ejecutan en base a los seguros de desempleo, en una indemnización por despido, en el preaviso de despido, o mediante una contribución en la cuenta individual del individuo durante su tiempo de trabajo para servir de ayuda en el caso de un desempleo (Urban, 2011:12).

## **Mercado laboral**

Los agentes principales en el mercado laboral son los demandantes y oferentes. Los demandantes son los sectores productivos privados y públicos que demandan trabajo; a esto se le conoce como demanda laboral. De esta forma, la suma de las demandas individuales da como resultado la demanda agregada laboral o demanda del mercado de trabajo. Por otro lado los oferentes son los que proporcionan su mano de obra para las diferentes actividades productivas.

La contratación de las personas por parte del empleador va a depender de los beneficios que obtenga el emplear; en otras palabras, si los costos que le genera el contratar a alguien son inferiores a los ingresos derivados de su trabajo para la empresa (Dopp Consultores, s.f.:8).

A más de ello Dopp Consultores (s.f:8) indica que, al igual que la demanda laboral, la oferta agregada laboral o la oferta del mercado de trabajo es la suma individual de cada mano de obra de trabajo.

Se llega a un punto de equilibrio u óptimo cuando el demandante (privado y público) cubre la oferta de trabajo y los oferentes están conforme al trabajo que se encuentran realizando. No obstante, al no cumplirse con esta premisa, se puede generar un desequilibrio dentro del mercado por dos razones: un exceso de demanda laboral o un exceso de oferta laboral.

Muchos teóricos mencionan que la existencia de desequilibrio dentro del mercado se debe a su vez, a las diferentes características que surgen dentro del mercado laboral, provocando que el mercado de trabajo se encuentre segmentado por múltiples submercados de trabajo. Esta división del mercado se debe principalmente a (Dopp Consultores, s.f.:10-13):

- Los requisitos exigidos al candidato, en su mayoría se busca trabajadores que presenten ciertos requisitos para ocupar un determinado puesto con ciertas actividades específicas.
- Las características específicas del puesto del trabajo, muchos trabajos presentan características que los diferencian de otros; por ejemplo los trabajos indefinidos son diferentes a trabajos de duración limitada.
- Las características del oferente, los trabajadores acorde a sus características generan un determinado mercado de trabajo.

## **Discapacidad**

El concepto de “discapacidad” ha ido evolucionando en el transcurso de los años, pasando desde una visión animista, donde se consideraba a la discapacidad como un castigo divino o posesión diabólica, hasta una explicación científica reconociendo los derechos que las

personas con discapacidad tienen en la sociedad (Samaniego de García, 2006:22). No obstante, en la mayoría de los países la palabra “discapacidad” se formula acorde a las características socioculturales o económicas del país (Schkolnik, 2009:5).

Es por tal razón que se han realizado los mayores esfuerzos por estandarizar a nivel internacional el concepto de discapacidad bajo distintas instituciones, en especial la Organización Mundial de Salud – OMS.

En el año 1980 la OMS crea la “Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía - CIDDm”. La CIDDm definió deficiencia como: “Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” y Discapacidad a la “Restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad, debida a una deficiencia sensorial, motriz o mental”. Pero a partir del año 2001 pasó a ser “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF”, donde se dio un cambio en su modelo conceptual, delimitando a deficiencia como “La anomalía o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica, física o mental” y discapacidad a “todas las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación como resultado de deficiencias, en el marco de las interacciones entre un individuo y sus factores contextuales, ambientales y personales”(Schkolnik, 2009:5).

La CIF considera a la discapacidad de una manera global, incorporando un concepto y métodos estándares, y creando una interacción entre la persona y el contexto socio – ambiental (Samaniego de García, 2006:23).

A diferencia de la CIDDm, que tiene tres componentes (Deficiencia, Minusvalía y Discapacidad), la CIF presenta cuatro componentes: funciones y estructuras corporales, actividades, participación, y factores ambientales y personales.

Los factores personales influyen en el comportamiento y actitudes de las personas dentro de la sociedad, como por ejemplo la autoestima de la persona, la motivación, capacidades, entre otros; los factores ambientales, por otro lado describen el mundo donde viven y actúan las personas con discapacidad (Organización Mundial de la Salud -OMS, 2011:5); funciones y estructuras corporales, hace referencia a las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (funciones corporales) y las partes anatómicas del cuerpo (estructuras corporales) (Zambonino, 2013:41); y por último, se encuentra las actividades y participación que las personas con discapacidad presentan.

Pero a pesar de las actividades y participación, las personas con discapacidad presentan restricciones y limitaciones en la realización de actividades dentro de la sociedad.

Una limitación en la actividad será manifestada en la dificultad que va a tener una persona para realizar o desempeñar cierta actividad. Por el contrario una restricción de la participación, serán los problemas que el individuo experimenta al involucrarse en situaciones vitales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2004:14)

A más de la OMS, autores y varias instituciones han formulado sus propias definiciones de discapacidad; el Banco Mundial (2009) señala:

La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido afecciones diagnosticadas, sino a causa exclusión de las oportunidades educativas,

laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y esta pobreza, en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) define como discapacidad:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad, s.f.)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) considera a una persona con discapacidad: “[...] toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (Organización Internacional de Trabajo, s.f. citado en Momm y Geiecker, s.f.:175).

De acuerdo a Ley Orgánica de Discapacidad del Ecuador (2012:8), en el Artículo 6

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria

El “Manual de buenas prácticas para la inserción laboral de las personas con discapacidad”, ha definido a los cuatro grandes grupos de discapacidad. La discapacidad física, es la deficiencia corporal que impide a la personas realizar alguna actividad física o actividades que se realizan en el andar diario (correr, caminar, sentarse, levantarse, etc); la discapacidad psicológica es, en cambio, la deficiencia y/o trastornos en el comportamiento del razonamiento de la persona, afectando la capacidad de juicio crítico del individuo y de los demás; discapacidad intelectual, son las deficiencias cognitivas que dificultan a las personas comprender ideas complejas, razonar, abstraer y anticipar peligro; y por último, la discapacidad sensorial hace relación a la discapacidad visual, auditiva y de lenguaje (Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, 2013:9–11).

Con respecto al grado de discapacidad de las personas, de acuerdo al Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)<sup>1</sup> se presenta la siguiente clasificación (véase la tabla 1):

**Tabla 1 Grado, porcentaje y clase de discapacidad**

<b>Grado de Discapacidad</b>	<b>Porcentaje de Discapacidad</b>	<b>Síntomas , signos</b>	<b>Clase de Discapacidad</b>
Grado 1. Discapacidad Nula	0%	Son mínimos y no limitan la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria.	Clase I. Deficiencias permanentes que no producen discapacidad

<sup>1</sup> El IMSERSO, es la entidad gestora de la Seguridad Social de España. Dicha Institución se encarga de regular la valoración del grado de discapacidad en dicho país, para así establecer y garantizar el debido acceso a la protección que requieren las personas con discapacidad (Zambonino, 2013:70).

Grado 2. Discapacidad Leve	1%-24%	Alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria. Sin embargo , son compatibles con casi la totalidad de las mismas	Clase II. Deficiencias permanentes que de acuerdo a los parámetros objetivos de cada órgano o aparato originan una discapacidad leve.
Grado 3. Discapacidad Moderada	25%-49%	Disminución importante o imposibilidad de las capacidades de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente de las de autocuidado.	Clase III. Deficiencias permanentes que de acuerdo a los parámetros objetivos de cada órgano o aparato originan una discapacidad moderada.
Grado 4. Discapacidad Grave	50%-70%	Disminución importante o imposibilidad de las capacidades de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las autocuidados	Clase IV. Deficiencias permanentes que de acuerdo a los parámetros objetivos de cada órgano o aparato originan una discapacidad grave.
Grado 5. Discapacidad muy grave	75% y mas	Imposibilidad para realizar las actividades de la vida diaria	Clase V. Dependencia de otras personas para realizar las actividades de la vida diaria demostrada mediante la obtención de los 15 puntos porcentuales o más en el baremo específico

Fuente: Diferencias salariales y discapacidad en Ecuador período 2005-2011

Elaboración: Johanna Narváez.

## Discriminación de personas con discapacidad en el ámbito laboral

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI (2013b:13), define a discriminación como:

[...] Acto de agrupar a los seres humanos según algún criterio elegido e implica una forma de relacionarse socialmente. Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales, es decir, cuando se erige un grupo con más legitimidad o poder que el resto.

La discriminación se ha clasificado en directa e indirecta. La primera hace referencia a una situación en donde se excluyen o se da preferencia a cierto tipo de personas solo porque pertenecen a tal o cual colectivo; y la segunda, hace referencia a normas, prácticas y procedimientos que a primera vista son neutrales, pero al momento de aplicar afecta a cierto individuo o colectivo de manera negativa (Tomei, 2003:442–443).

Esto ha provocado que en la actualidad la persona sea discriminada por no cumplir con los requisitos exigidos por la sociedad, lo que ha impedido ejercer sus derechos como tal y sea



excluida. Ciertos casos ocurren en el ámbito laboral, también conocido como discriminación laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1960:1), en el Convenio 111, artículo 1, se afirma que la discriminación es: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Esto al relacionar con la discriminación laboral, se entiende como : “[...] una diferencia de trato basada en las características personales de un individuo, como la raza o el sexo, y no en sus perfil profesional, que puede ser el idóneo para el empleo de que se trate” (Tomei, 2003:442).

La discriminación laboral, en la mayoría de los casos tiene como principal víctima a grupos considerados vulnerables en una sociedad, que por el hecho de presentar condiciones diferentes que el resto, encuentran dificultad para insertarse al mercado laboral. Los grupos vulnerables son: las mujeres, las personas con VIH/SIDA, los/as jóvenes, los/as niños, los/as adultos mayores, personas con orientaciones sexuales no hegemónicas, personas privadas de la libertad, las personas con discapacidad, entre otros (INADI, 2013a:11).

INADI (2013a:21) afirma que la discriminación laboral se puede presentar en varias situaciones, como por ejemplo en la búsqueda de empleo, en la evaluación de desempeño, en las entrevistas, en un trato desigual, injusto y menos favorable hacia la persona que se encuentra ya realizando sus actividades dentro de la empresa, sin importar la situación de la persona, sus capacidad y la formación que presenta.

Asimismo manifiesta que de cierta forma la discriminación laboral ha contribuido a que la motivación personal disminuya, se incrementen las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, provocando que la productividad laboral como el ambiente de trabajo sean afectados. De igual forma, agudiza la vulnerabilidad, generando mayor pobreza y una exclusión social, condenando a las personas a la inmovilidad social (INADI, 2013a:21).

En la mayoría de los países las personas con discapacidad son excluidas del ámbito laboral, principalmente por los estereotipos y prejuicios que los empleadores tienen hacia dichas personas, como por ejemplo se suele decir que las personas con discapacidad presentan un bajo rendimiento laboral, son personas conflictivas que da como resultado un incumplimiento de sus actividades, personas que por su discapacidad presentan niveles altos de ausentismo al trabajo, y para los empresarios es mucho más fácil contratar a una persona con discapacidad física que una persona con otro tipo de discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales -MRL y Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades- CONADIS, 2013:12).

Por tal razón, es importante mencionar que la discriminación se da acorde al tipo de discapacidad que presenta la persona. Una persona con discapacidad física tiene un rechazo de la sociedad por la imagen que los demás tienen al verlo, este tipo de discapacidad genera barreras para la integración laboral por la existencia de infraestructura no adecuada para el acceso al lugar de trabajo; una persona con discapacidad psíquica e intelectual, se la considera más compleja y marginada por las implicaciones que supone tener disminuida su capacidad intelectual, acarreando de manera indirecta costos altos por la supervisión que necesita al momento de realizar sus actividades. Por último, una persona

con discapacidad sensorial, en el caso de un sordo, presenta problema al momento de integrarse en el sitio de trabajo por la falta de un intérprete que le permita acercarse hacia sus compañeros (Villanueva, 2007:6–7), y una persona con problema de ceguera necesita las herramientas e infraestructura adecuada para presentar un desenvolvimiento adecuado en el área de trabajo.

## **Inserción laboral de las personas con discapacidad**

Uno de los fines de la política activa de empleo es permitir la inclusión laboral de las personas más vulnerables de la sociedad. Entendiéndose como inserción laboral a un proceso de incorporación por parte de los individuos de una sociedad hacia actividades económicas del país (García y Gutiérrez, 1996:269).

Como anteriormente se analizó, las personas con discapacidad son un grupo prioritario de la sociedad que han vivido actos de exclusión en el ámbito laboral, lo que ha provocado que los países vayan generando políticas que permitan una adecuada inclusión de las personas con discapacidad. Bajo esta perspectiva, el MRL y CONADIS (2013:15) definen a inclusión laboral como: “[...] acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad [...]”.

Existen diferentes criterios para el proceso de insertar a una persona con discapacidad en el ámbito laboral, ya sea ante la adaptación de un medio físico que elimine cualquier barrera arquitectónica que genera dificultad en el acceso o desenvolvimiento de la persona, como también un ambiente laboral tranquilo y sin presión, niveles de planificación adecuados y acordes a las actividades que realiza la persona con discapacidad. También es importante la adquisición de herramientas (lectores de pantalla, braille) que le permita a la persona desempeñarse sin problemas dentro de su espacio laboral, y la contratación de personas que sean el soporte de una persona con discapacidad (supervisores, tutores) (MRL y CONADIS, 2013:10-11).

De acuerdo al fundamento teórico, en la corriente neoliberal las políticas públicas se caracterizan por presentar aspectos de focalización, asistencialismo y descentralización. En el caso del Ecuador para el periodo 2000-2006 cuyo manejo político se dio bajo lineamientos neoliberales, surgieron políticas sociales, como es el caso del *Bono de Desarrollo Humano – BDH*, implementado en el 2003, que asistió a ciertos grupos de la población (madres, personas adultas mayores y personas con discapacidad).

El BDH tuvo como objetivo combatir la pobreza a través de la educación y salud, viéndose sujeto a condiciones para su transferencia. Sin embargo, no se centró como una parte de estrategias de protección social (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009b:79).

Bajo este punto de vista, las políticas sociales creadas para los años anteriormente mencionados, se enfocaron únicamente atacar ciertos aspectos, como por ejemplo la pobreza y no buscar incentivos que permitan a la población ecuatoriana generar capacidades y/o niveles de productividad con el fin de alcanzar un mayor bienestar.

En el caso del BDH presentó algunas falencias, como por ejemplo no se encontraron propuestas por el lado de empoderamiento de la mujer en el desarrollo de emprendimientos, permitiéndole promover y fortalecer sus capacidades para salir de la pobreza; y no existió un

debate sobre la descentralización del programa o su articulación con iniciativas locales complementarias al BDH (Armas, 2005:24).

Por el contrario para el periodo 2007-2012, el manejo de gobierno se desarrolló en base a la intervención estatal, lo que generó mayor preocupación en los ámbitos sociales, desarrollando políticas que permita a la sociedad alcanzar niveles de bienestar, en base a la generación de capacidades; lo que marca diferencia con respecto a políticas sociales neoliberales.

En el caso del BDH, para el segundo periodo la diferencia se reflejó a través de una política inclinada más a la protección social y a su vez enfocada a la autonomía económica y mejora en la calidad de vida de la población meta, para ello se acompañó con el *Crédito de Desarrollo Humano*; mismo que busca crear oportunidades de desarrollo local, ampliar el mercado de las micro y pequeñas empresas, estimulación de micro emprendimientos asociativos e individual (Ministerio de Inclusión Económica y Social, s.f.)

Por el lado de la discriminación, es evidente la existencia de actos de exclusión hacia las personas con discapacidad y que el estado, bajo una perspectiva keynesiana, será el principal agente que intervenga para eliminar los estereotipos y prejuicios que nacen en una sociedad, mediante el diseño e implementación de políticas públicas sociales, económicas, laborales, etc., que permitan la mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad.

## ***Políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador***

En el presente capítulo se realizará un breve análisis de la situación económica y social que ha tenido Ecuador en los dos periodos de estudio (2000-2006 y 2007-2012). Por otro lado, se efectuará una introducción al tema de discapacidad en el Ecuador desde sus comienzos hasta los periodos de análisis, identificando el marco legal internacional y nacional que ha garantizado los derechos de las personas con discapacidad, y el marco específico que ha permitido la inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral, en base a ello se establecerán las diferencias que existan entre los años 2000-2006 y 2007-2012.

Una vez que el marco legal ha sido descrito, se identificarán y analizarán las políticas públicas de inserción laboral diseñadas e implementadas en el Ecuador para las personas con discapacidad, considerando que dichas políticas públicas se sustentan bajo el marco legal y normativo existente en el Ecuador. Finalmente se explicarán y detallarán los proyectos que se han realizado como parte de la gestión de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad.

### **Situación económica y social en el Ecuador desde la dolarización hasta el gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado**

El Ecuador se ha caracterizado por ser una economía extractivista, por presentar una baja diversificación de exportaciones, bajo desarrollo del capital humano, debilidad institucional, existencia de inequidad social, inestabilidad política, variedad de ideologías, entre otras características (Larrea, 2004: 43).

En la década de los 80, el país vivió una transición ideológica bajo los lineamientos del *Consenso de Washington*, los cuales fueron reflejados a mediados de los 90, donde el Ecuador liberalizó los tipos de cambio y de interés, abrió sus mercados, desmanteló su protección arancelaria, y desregularizó el sistema financiero y el mercado laboral (Larrea, 2004: 43).

A finales de los 90, el país sufrió shocks externos: el Fenómeno del Niño, la caída del precio del petróleo, y la gran crisis financiera internacional. Estos tres factores trajeron como principal consecuencia la crisis económica, social y política en el país (Larrea, 2004: 44). La crisis financiera interna tuvo origen en la promulgación de la *Ley General de Instituciones del Sistema Financiero*, la misma que fue impulsada por el Fondo Monetario Internacional – FMI, donde se establecía la disminución del control de la Superintendencia de Bancos sobre las entidades financieras (Mayoral, 2009:129–130). La falta de intervención y regulación por parte del estado acarreó la crisis en el país.

#### **A partir del 2000**

El Ecuador a raíz de la crisis financiera tomó la decisión de optar por el dólar de los Estados Unidos como moneda nacional con el fin de eliminar la crisis por la cual atravesaba el país, es decir fue una decisión con el único fin de contrarrestar la crisis, pues no existió ningún sustento técnico para su implementación (Acosta, 2006:240).

Como respuesta a la medida adoptada, el país comenzó a estabilizarse económicamente, la balanza corriente se recuperó principalmente por el aumento de las exportaciones petroleras y el incremento del precio internacional de petróleo (Mayoral, 2009:131). Por otra parte, las remesas que el país recibía se incrementaron, lo que dio lugar a que se convirtieran en la segunda fuente de divisas del país después de las exportaciones de petróleo (Larrea, 2004: 44).

A pesar de que comenzó a existir una relativa estabilidad económica, las tasas de inflación eran altas, principalmente por la capacidad de los oligopolios y otros agentes económicos para elevar los precios, los desequilibrios acentuados en los precios relativos por el tema de la dolarización, la demanda de las remesas y la eliminación de algunos subsidios (el de la energía eléctrica) (Larrea, 2004:45).

El ámbito político fue inestable, los cambios continuos de gobernantes no permitieron al país enfocarse de manera profunda en temas económicos y sociales, dejando ideas y proyectos sueltos sin ser implementados; además se puede considerar que el ámbito social no era considerado de mayor importancia.

Durante el periodo 2000-2006 la inversión social fue baja: pasó del 4,2% en el 2000 al 5,1% en el 2006 con respecto al PIB (Naranjo, 2008:21), pues los gobiernos destinaron la mayoría de su gasto al servicio de la deuda, casi el 40% del Presupuesto General del Estado – PGE era para la deuda, mientras que el 22% se destinó al gasto público (Mayoral, 2009:131).

Las ideas neoliberales que se plasmaron en el Ecuador en los primeros años del nuevo siglo, evidenciaron que el ámbito social no fue una prioridad por parte de los gobiernos. Los indicadores sociales se veían afectados sobre todo en temas de empleo y bienestar social; a más de eso, el grado de inequidad en el Ecuador era visible y no hubo una política que pueda contrarrestar dicho fenómeno, la mayor preocupación de los gobiernos era generar políticas en el sector económico en temas como: privatización, apertura al capital extranjero, adopción de un tipo de cambio fijo extremo que fue la dolarización y el tratar de mantener su dependencia al petróleo y a las remesas, para así poder generar un crecimiento económico (Correa, 2004:62).

A manera de resumen, durante el periodo 2000-2006 los aspectos económicos, políticos y sociales fueron manejados en el contexto de una ideología neoliberal, donde el ámbito social no fue lo prioritario, sino el comportamiento del mercado y la economía del país, dejando a un lado el nivel de bienestar de la sociedad ecuatoriana, pues se llegó a asumir explícitamente que el cambio de régimen monetario que el Ecuador adoptó en el año 2000, traería consigo la superación de la pobreza y desigualdad social (Naranjo, 2008:19-20).

## **A partir del 2007**

Luego de la crisis financiera, la adopción de la dolarización, políticas neoliberales con un enfoque social mínimo, una excesiva libertad del mercado y una debilidad estructural del estado e instituciones; en el 2007 llega al poder el Eco. Rafael Correa Delgado, con una ideología diferente en cuanto al manejo político, económico y social, que defiende la intervención del estado y de la sociedad en la política y economía del país como base principal para el beneficio de las clases sociales más vulnerables (Mayoral, 2009:131). A su vez plantea la necesidad de generar políticas internas que protejan al país de choques externos, formando así un crecimiento interno sostenido y desarrollo económico. Políticas

que son representadas en cuatro capitales: capital tecnológico, capital físico, capital humano y capital social, buscando que el nivel de inversión incremente para el fortalecimiento de dichos capitales; pero hay que considerar que para que exista una adecuada política de inversión se requiere de incentivos fiscales para la asignación eficiente de recursos que el mercado por sí solo no puede realizar (Correa, 2004:64).

Por otra parte, existe preocupación en la elaboración de políticas para hacer frente al desempleo, desigualdad y pobreza; considerando que una política social debe ser diseñada como parte fundamental de la política económica y no únicamente como política asistencial (Correa, 2004:73). Pues a pesar que para el periodo 2000-2006 se realizaron inversiones sociales como programas de entrega de beneficios sociales universales permanentes o programas de asistencia social (transferencia monetarias, en especies y/o servicio), las mismas presentaron limitaciones, lo que imposibilitó solucionar los problemas de pobreza y desigualdad; ya que para que exista resultados positivos es indispensable la conjugación de políticas que vayan más allá de los programas ejecutados, como por ejemplo: políticas de crecimiento, de creación de empleos de calidad, reformas de los sistemas de entrega de servicios sociales, ampliación de oportunidades productivas, etc. , aspectos que no fueron considerados en las políticas públicas de dicho periodo (Naranjo, 2008:12).

Por tal razón se mostró un incremento de inversión social en temas de salud, vivienda, educación, inclusión, etc.; se elaboraron e implementaron programas sociales con el fin de disminuir las tasas de desempleo, subempleo, pobreza e inequidad.

En lo que respecta a lo económico, el gobierno buscó incentivar la producción interna en base al fortalecimiento de las industrias nacionales; a su vez focalizar los sectores estratégicos, 14 sectores productivos y 5 industrias estratégicas, que garanticen un crecimiento económico y un cambio de la matriz productiva; y el robustecimiento institucional tributario, que permita generar el incremento de los ingresos fiscales (Mayoral, 2009:132).

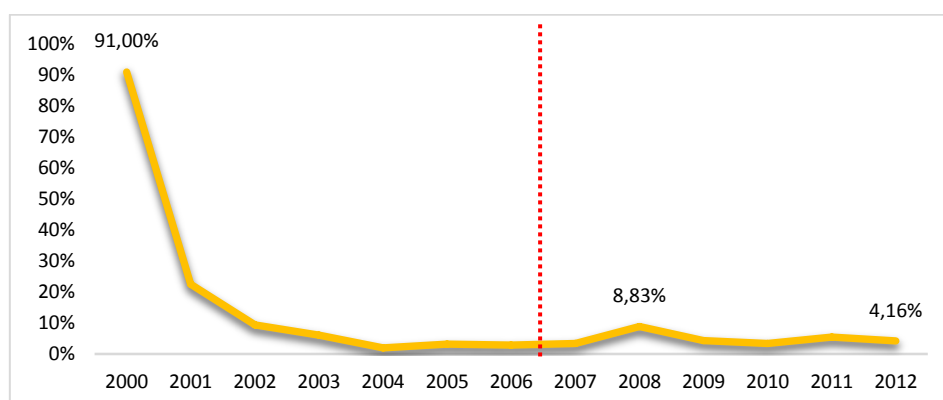
En resumen, a partir del 2007 Ecuador vivió una gran transición en el manejo económico y social, pues se dio una intervención exhaustiva del estado por medio de regulación y elaboración de políticas públicas para cada sector del país, con el fin de llegar al crecimiento y desarrollo económico

### **Indicadores económicos y sociales para el periodo 2000–2012**

Es importante observar la evolución de algunos indicadores económicos y sociales en el Ecuador desde el 2000 hasta el 2012, para destacar fundamentalmente las diferencias de los dos periodos en análisis.

Ante el aumento de la tarifa de la energía eléctrica y la devaluación del sucre a comienzos del 2000 provocó que la inflación tenga un valor del 91%. Para los siguientes años la inflación decreció a un 3.33% en el 2007, pero en el 2008 existió un incremento porcentual del 8.83%, principalmente por el aumento de la inflación internacional y la inyección de dinero para el aumento del salario a los trabajadores (Barcia, 2012).

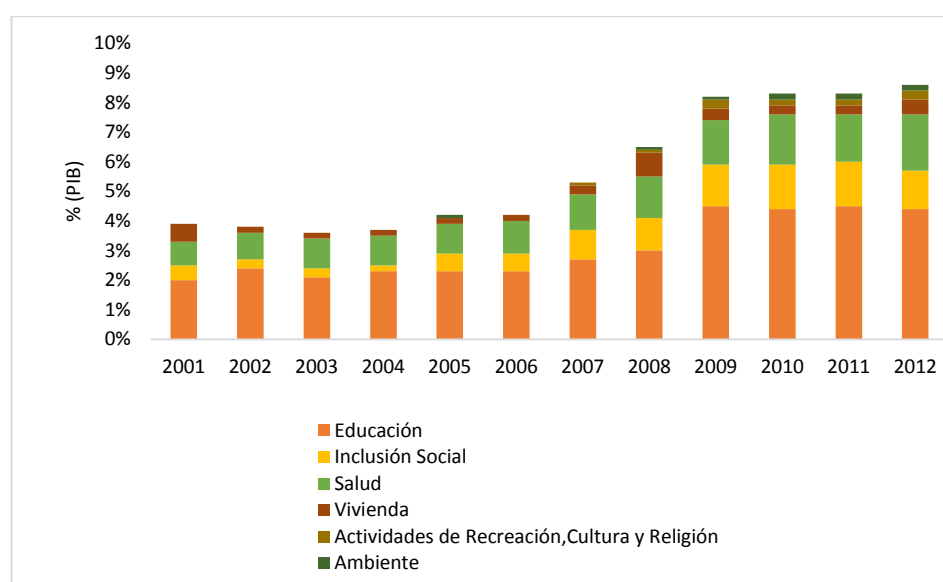
**Gráfico 1 Evolución de la inflación (2000-2012)**



Fuente: Reporte de Consistencia Macroeconómica – Facultad de Economía PUCE  
Elaboración: Johanna Narváez.

Una de las diferencias que existe en los periodos 2000-2006 y 2007-2012 es la prioridad al sector social: sector de la vivienda, salud, educación, inclusión social, actividades de recreación cultura y religión, y medio ambiente. Esto se refleja a través de los recursos que el gobierno ha destinado a dichos sectores. En el gráfico 2 se observa cuanto ha representado el presupuesto destinado al sector social en el PIB; es evidente que a partir del 2007 el porcentaje ha ido creciendo sobre todo en la educación, pasando del 2% con relación al PIB en el 2001 al 4.40% para el 2012; seguido por la salud, que apenas en el 2001 era del 0.8% mientras que en el 2012 fue del 1.90%; el sector de inclusión social refleja que existió un aumento del 1.30%; la vivienda para el 2012 alcanzó el 0.5%, el sector de actividades de recreación, cultura y religión fue del 0.3% en el 2012; y por último se destinó al medio ambiente para el 2012 el 0.2%.

**Gráfico 2 Presupuesto sector social (devengado) como % del PIB**

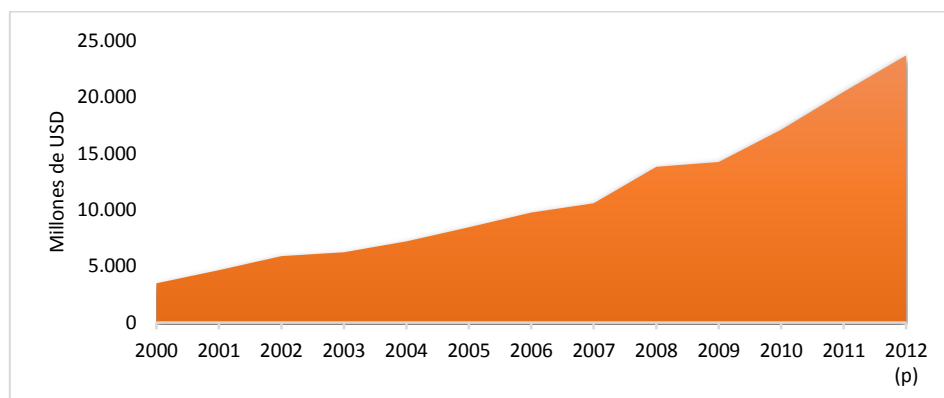


Fuente: SIISE<sup>2</sup>  
Elaboración: Johanna Narváez.

<sup>2</sup> Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador - SIISE

A su vez, con el fin de lograr un crecimiento y desarrollo económico, se ha mejorado la inversión (formación bruta de capital fijo<sup>3</sup>) en el país (véase el gráfico 3). Principalmente el incremento de inversión se generó en el 2012 (23,708 millones de USD) por el aumento de inversiones públicas realizadas en sectores industriales, en la fabricación de productos de refinación de petróleo, en temas de construcción y obras públicas a nivel nacional (Mayoral, 2012:11), las cuales han permitido una mayor dinamización de la economía en el país.

**Gráfico 3 Formación bruta de capital fijo (FBKF)**



(p) Provisional

Fuente: Banco Central del Ecuador.

Elaboración: Johanna Narváez.

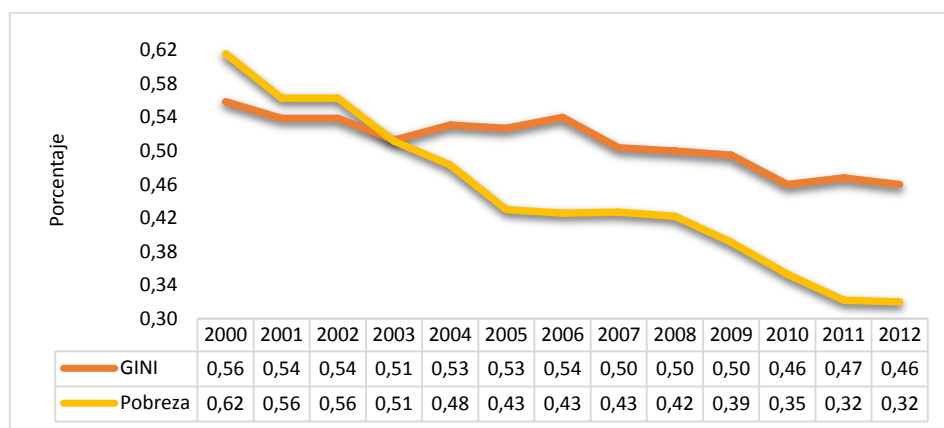
Complementando el análisis, para el estado la mayor preocupación en aspectos sociales es alcanzar una mejor distribución de la riqueza y lograr disminuir la desigualdad; utilizando el Coeficiente de GINI<sup>4</sup> como medida para evaluar la desigualdad. En el gráfico 4 se puede ver que el coeficiente de GINI durante los primeros años del siglo XXI se encontraba por encima del 0.50 por ciento, indicando inequidad en el país. Particularmente a partir del 2007 el coeficiente de GINI y la tasa de pobreza medida por ingreso decrecieron, en el 2012 fueron del 0.46 y 0.32 por ciento respectivamente.

<sup>3</sup>La formación bruta de capital fijo (anteriormente, inversión bruta fija interna) incluye los mejoramientos de terrenos (cercas, zanjas, drenajes, etc.); las adquisiciones de planta, maquinaria y equipo, y la construcción de carreteras, ferrocarriles y obras afines, incluidas las escuelas, oficinas, hospitales, viviendas residenciales privadas, y los edificios comerciales e industriales (Banco Mundial, s.f)

<sup>4</sup>De acuerdo al Banco Mundial (s.f.), el índice de GINI mide hasta qué punto la distribución del ingreso (o, en algunos casos, el gasto de consumo) entre individuos u hogares dentro de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa. Un índice de GINI de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de 100 representa una inequidad perfecta.



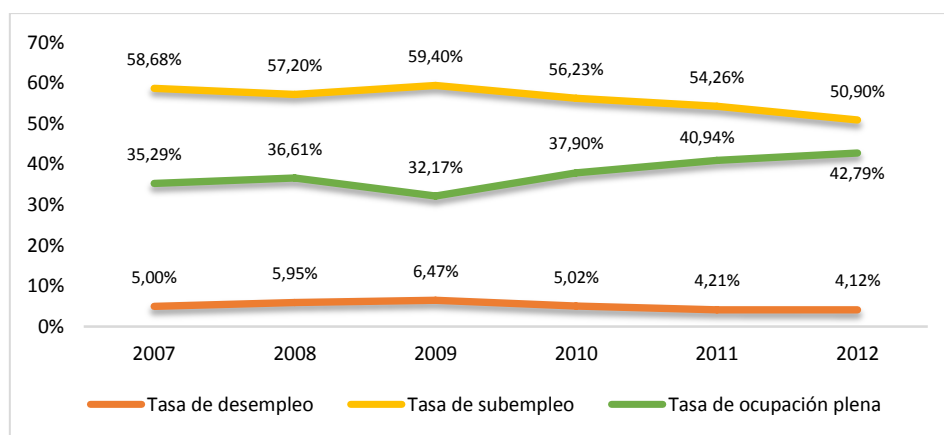
**Gráfico 4 Coeficiente de GINI y nivel de pobreza nacional (2000-2012)**



Fuente: Comisión de América Latina y el Caribe  
Elaboración: Johanna Narváez.

En el gráfico 5, se puede atribuir que parte de la reducción de la pobreza a nivel nacional se debe al aumento leve de la tasa de ocupación plena en el país al 42.32% en el 2012. Esto se refleja a partir de la disminución de la tasa de desempleo que se redujo a casi la mitad desde el 2004 (8.58%) al 2012 (4.14%) y la tasa de subempleo que redujo a penas al 51.37% para el 2012.

**Gráfico 5 Tasa de desempleo y subempleo a nivel nacional (2007-2012)**

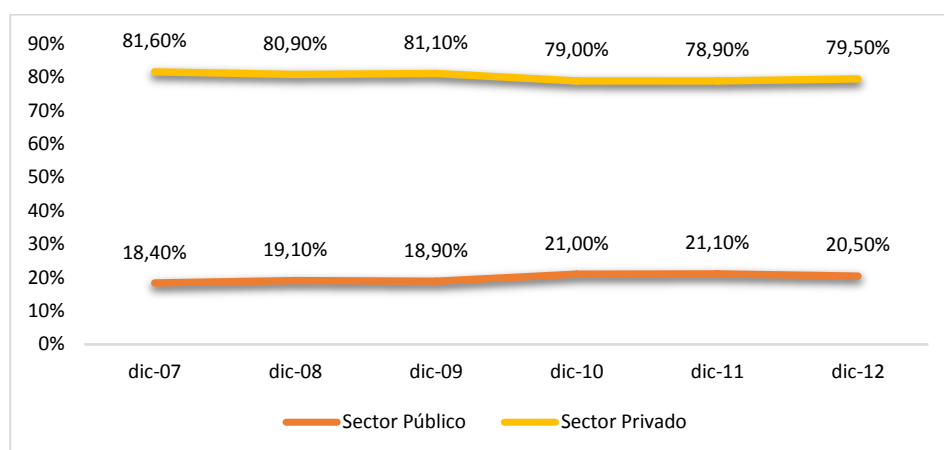


Fuente: Encuesta Urbana de Empleo y Desempleo (INEC).  
Elaboración: Johanna Narváez.

Analizando por el lado de la demanda, se observa que durante el periodo 2007-2012, el sector privado ha sido el mayor demandante de obra de mano, sin embargo ha existido un incremento en el sector público en los últimos años; pero en general de cada 10 plazas de trabajo, 8 son generadas por el sector privado y 2 son por el sector público<sup>5</sup> (véase el gráfico 6).

<sup>55</sup> Información obtenida del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

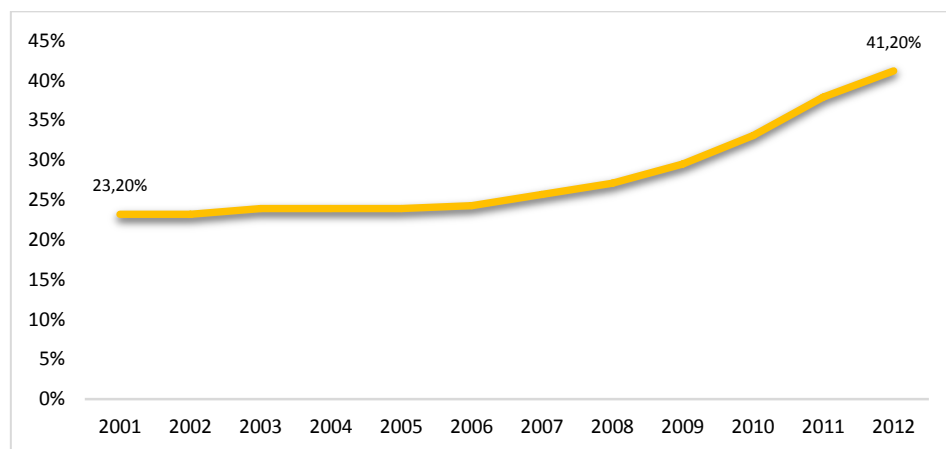
**Gráfico 6 Ocupados - Tipo de empleador (2007-2012)**



Fuente: Encuesta Urbana de Empleo y Desempleo (INEC).  
Elaboración: Johanna Narváez.

A su vez, es importante indicar que se dio un incremento de la ocupación formal de la Población Económicamente Activa (PEA), pues el porcentaje de afiliados al seguro social ecuatoriano aumentó en el transcurso de los años de 23.20% al 41.20% para el 2012; permitiendo que las personas puedan acceder a beneficios provenientes del estado que puedan mejorar su calidad de vida (véase el gráfico 7).

**Gráfico 7 PEA afiliado y/o cubierta por el seguro social**

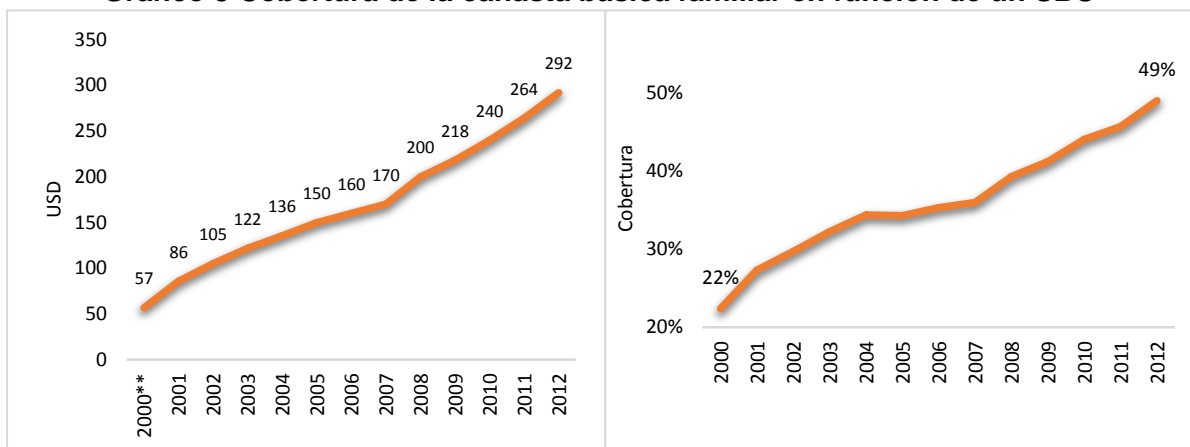


Fuente: SIISE  
Elaboración: Johanna Narváez.

En el gráfico 8 se observa que el nivel de cobertura de la canasta básica familiar ha ido incrementando debido al aumento del Salario Básico Unificado (SBU). En el año 2000 apenas se lograba cubrir el 22% de la canasta con un SBU de 57 dólares, mientras que para el 2012 se alcanzó al 49% de cobertura con un SBU de 292 dólares, permitiendo que la sociedad ecuatoriana logre tener un mayor acceso a los servicios y bienes que incluye la canasta<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> 299 bienes y servicios.

**Gráfico 8 Cobertura de la canasta básica familiar en función de un SBU**



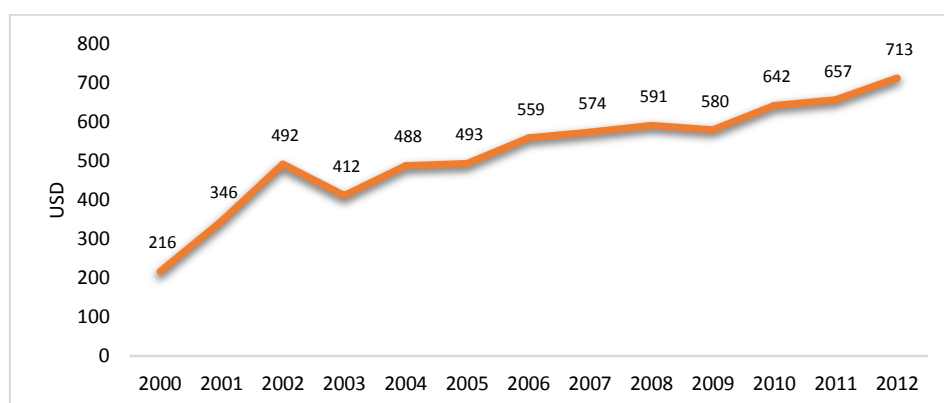
\*\* Salario Básico Unificado después de optar el dólar Estadounidense

Fuente: BCE - INEC

Elaboración: Johanna Narváez.

La disminución del desempleo y el aumento de los salarios son ciertos factores que han permitido que el ingreso total promedio de los hogares<sup>7</sup> ecuatorianos se incremente. En el gráfico 9 se observa que en el 2000 el ingreso total promedio en un hogar era de 216,45 dólares, mientras que para el año 2012 fue de 712,54 dólares.

**Gráfico 9 Ingreso total promedio del hogar (2000-2012)**



Fuente: SIISE

Elaboración: Johanna Narváez.

## La discapacidad en el Ecuador

### Los comienzos de la intervención sobre la discapacidad

A lo largo del tiempo los gobiernos de Ecuador no prestaron la debida atención a las personas más necesitadas del país, como es el caso de las personas con discapacidad, que desde un principio fueron consideradas como un problema social. Las personas con discapacidad pasaban desapercibidas y no eran relevantes para el enfoque social del estado.

<sup>7</sup> Se calcula como la suma de todos los ingresos percibidos por el conjunto de miembros del hogar (ingresos del trabajo en relación de dependencia), ingresos como patrono y cuentapropista (ingresos del trabajo independiente), rentas y bonos que reciben las personas, dividida para el total de hogares.

A partir de la década de los 60 comenzó a surgir la intervención del estado conjuntamente con el apoyo del sector privado para atender a las personas con discapacidad; esto principalmente se dio por la iniciativa de los padres de familia, quienes mostraron preocupación en el cuidado de sus hijos con discapacidad. Para ello el Ministerio de Educación se encargó de la creación de escuelas especiales en las ciudades de Quito, Cuenca y Guayaquil (CONADIS, s.f.:17).

En 1972 con el boom petrolero, los ingresos percibidos por el estado fueron altos, lo que motivó al estado trabajar más en lo social, sobre todo en el tema de la salud, educación y bienestar social de las personas con discapacidad, mediante la elaboración de programas y/o proyectos bajo un sustento legal (Cazar, s.f.)

En la tabla 2, se muestra los principales hitos que se dieron en materia de discapacidad en el Ecuador a partir de los 60:

**Tabla 2 Hitos de la discapacidad en el Ecuador**

1965	Se aprueba la primera <i>“Ley de Ciegos”</i>
1973	Se creó el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional – CONAREP. Institución que se encargó en la inserción laboral y formación y ocupación de las personas con discapacidad. Se decretó el beneficio de exoneración de impuestos para la importación de vehículos ortopédicos para las personas con discapacidad física.
1977	Se expidió la <i>“Ley General de Educación”</i> , donde su mayor preocupación era el tema de cobertura y atención a las personas con discapacidad.
1979	Se fundó la Unidad de Educación Especial.
1980	Creación de la División Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud Pública.
1982	Se expidió la <i>“Ley de Protección del Minusválido”</i> , donde creó la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido – DINARM. La Ley contenía la prevención y la atención de las personas con discapacidad, y establecía la desaparición del CONAREP
Durante los años 80 se dio la creación de la “Comisión Interinstitucional de Análisis de la Discapacidad en el Ecuador”; a su vez se emprendió un trabajo del Estado conjuntamente con organizaciones privadas. El Instituto Nacional del Niño y la Familia – INNFA crearon en varias escuelas de educación especial y centros de rehabilitación.	
1989	Se conformó la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador – CIASDE.
1991	Se expidió el <i>“I Plan Nacional de Discapacidades”</i>
1992	Se remitió la <i>“Ley 180 sobre Discapacidad”</i> , donde nació el Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, Institución que se encargaría bajo mandato legal el dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigación
1998	Se expidió la “Constitución del Ecuador”, donde puso atención a las personas con discapacidad.

Fuente: (Cazar, s.f.)/ (Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, s.f.)

Elaboración: Johanna Narváez.

A pesar de los avances mencionados en la tabla 2, la dispersión de los recursos, la desarticulación y falta de coordinación provocaron que los proyectos y las políticas implementadas para las personas con discapacidad no sean sostenibles y eficientes en el tiempo (Cazar, s.f.).

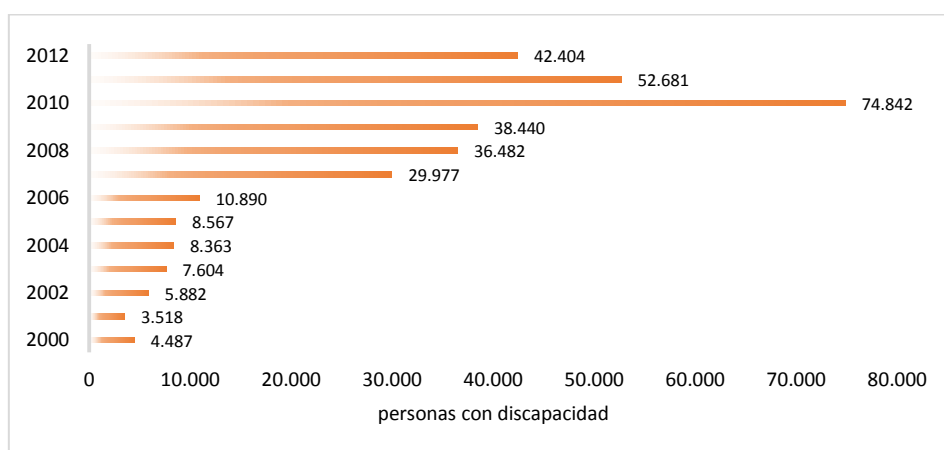
El CONADIS a partir de 1992, fecha de su fundación, ha sido la institución rectora en cuanto al tema de discapacidad, se ha hecho cargo de la formulación de políticas relacionadas a la materia y se constituyó en el principal promotor de la articulación de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración con el único propósito de prevenir la discapacidad y mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad; también se responsabilizó en la identificación, certificación y supervisión de dicho grupo social (CONADIS, s.f.:18).

## La discapacidad en cifras

Con la finalidad de tener un conocimiento más puntual del tema de la discapacidad en el Ecuador, a continuación se presentan algunos datos demográficos a partir de la información de certificación del CONADIS de las personas con discapacidad<sup>8</sup>.

En el Gráfico 10 se ilustra el número de personas que han sido carnetizadas por el CONADIS durante el periodo de estudio; el número de personas registradas con discapacidad para el periodo 2000- 2006 es reducido en comparación del 2007 en adelante, esto se explicaría por la mayor regulación y control por parte de la entidad rectora en el tema de discapacidad y por la identificación que se realizó a través de la Vicepresidencia de la República bajo el proyecto *Misión Solidaria Manuela Espejo*.

**Gráfico 10 Número de personas con discapacidad carnetizadas en el CONADIS a nivel nacional (2000-2012)**



Fuente: CONADIS.

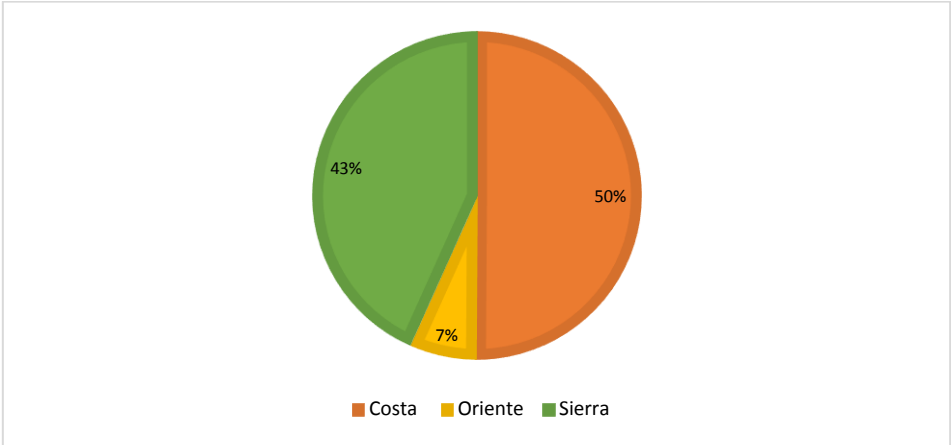
Elaboración: Johanna Narváez.

Durante el periodo 2000-2012, comparando con el total de población de personas con discapacidad carnetizadas en el CONADIS, la región Costa presentó la mitad de población

<sup>8</sup> A partir del año 2011 se evidencia una caída en el número de personas con discapacidad que han sido carnetizadas por el CONADIS, esto se da principalmente por la depuración que se realizó a la base de datos que la institución maneja.

con discapacidad (50%), seguido por la Sierra (43%) y un 7% en la región del Oriente (véase el gráfico 11). La provincia del Guayas es la provincia con mayor porcentaje de población con discapacidad; para el año 2012 registró el 21.8%, seguida por la provincia de Pichincha con un 14.6% y la provincia del Azuay con el 9.8%. Es evidente que las provincias más grandes del Ecuador son las que mayor población de personas con discapacidad presentan (véase el anexo A).

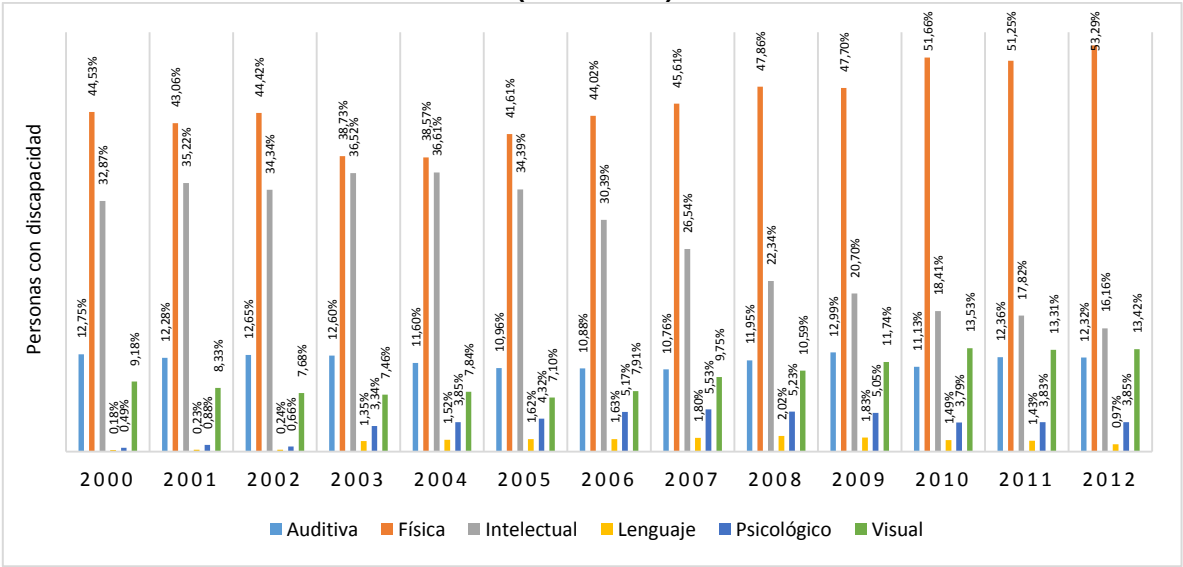
**Gráfico 11 Porcentaje de personas con discapacidad por región (2000-2012)**



Fuente: CONADIS  
Elaboración: Johanna Narváez.

Por tipo de discapacidad, en el año 2000 se evidencia que el 45% de las personas presentaban discapacidad física, el 33% discapacidad intelectual y 13.09% discapacidad sensorial (auditiva, visual, y verbal). Mientras que para el año 2012 aumentó a un 53% las personas con discapacidad física, 26% presentaron discapacidad sensorial, el 16% discapacidad intelectual y el 0.04% discapacidad psicológica (véase el gráfico12).

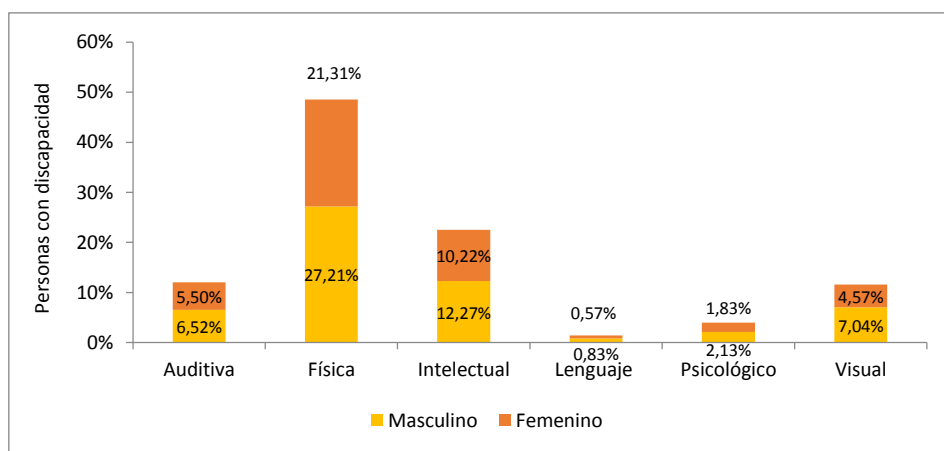
**Gráfico 12 Porcentaje de personas con discapacidad por tipo de discapacidad (2000-2012)**



Fuente: CONADIS  
Elaboración: Johanna Narváez.

En el gráfico 13 se observa que para todos los tipos de discapacidades el sexo masculino presenta mayores porcentajes que el sexo femenino.

**Gráfico 13 Porcentaje de tipo de discapacidad por género (2000-2012)**

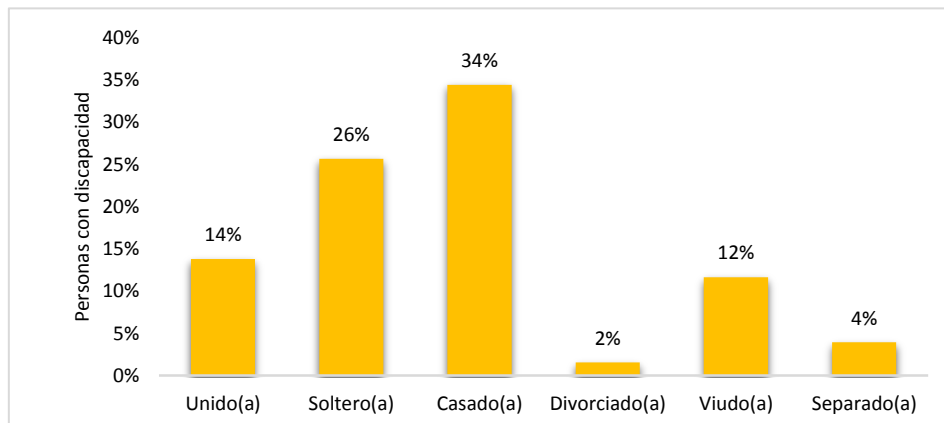


Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

En el gráfico 14 se observa con respecto al estado civil de las personas con discapacidad, que el 34% de los registrados son casados(as), seguido por un 26% de solteros(as), el 14% corresponde a unidos(as), 12% de viudos(as), el 4 y 2% separados(as) y divorciados(as) respectivamente.

**Gráfico 14 Porcentaje de personas con discapacidad por el estado civil**



Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

## El trato de la discapacidad en el Ecuador a partir del 2000

De lo explicado anteriormente se aprecia que los programas, proyectos, leyes y normativas, que durante años atrás fueron desarrollados, no marcaron gran avance en materia de discapacidad.

Para comienzos del año 2000 las personas con discapacidad presentaron niveles de pobreza y exclusión dentro de la sociedad, pues no tenían una participación activa ni mucho menos beneficios en los servicios públicos que el estado proveía. De hecho, cabe recalcar

que la información sobre discapacidad era escasa y apenas existían datos generales en su mayoría demográficos, provenientes de fuentes como el censo y algunas encuestas realizadas por la sociedad civil (Banco Mundial, 2013:9).

La exclusión de las personas con discapacidad, así como la falta y escasa información se deben principalmente a la debilidad institucional que el país presentó, pues a pesar que existía “Direcciones de discapacidad” en algunos ministerios y pequeños proyectos, en su mayoría no fueron atendidos por la falta de interés, sino principalmente por la ausencia de recursos para la ejecución de los mismos (Banco Mundial, 2013:9).

No obstante cabe mencionar que el CONADIS siguió con la rectoría y facultades mencionadas anteriormente, manejando el tema de discapacidad y permitiendo que se lleve de manera regular el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Es a partir del 2007 en el gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado, donde las acciones del estado a través de la Vicepresidencia de la República, se han encaminado en la elaboración y actualización del marco normativo, en la expedición de políticas, y en la coordinación de proyectos y programas que estimulen al mejoramiento en la cobertura, calidad de la atención y mejora en las oportunidades, acceso y estabilidad laboral de las personas con discapacidad (Cazar, s.f.).

Las reformas que el estado realizó al marco legal, como la implementación y ejecución de políticas y programas para las personas con discapacidad, ha permitido que dicho grupo de atención prioritaria mejore su situación frente a actos de exclusión y de discriminación, permitiéndoles tener una participación más activa en la sociedad ecuatoriana.

La política de inclusión de las personas con discapacidad se elevó con prioridad en el país cuando el Ecuador suscribió la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el año 2007 con las Naciones Unidas; a partir de ello la Vicepresidencia de la República liderada por Lenin Moreno emprendió la elaboración de proyectos y políticas de inclusión a las personas con discapacidad (Banco Mundial, 2013:10).

En tal virtud, la Vicepresidencia de la República en los primeros años de este gobierno empezó a realizar grandes proyectos y/o políticas que permitan la inclusión y garanticen los derechos de las personas con discapacidad. Entre los principales proyectos y políticas que se dieron a partir del 2007 en cuanto a derechos e inclusión de dicho grupo con discapacidad, se puede mencionar a los siguientes (Banco Mundial, 2013:10):

- Mayor exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad en la Constitución del Ecuador 2008
- "Ecuador sin Barreras" como política de Estado
- Programa Manuela Espejo en 2008; y
- La aprobación de la “Ley Orgánica de Defensa de los Derechos e Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”.

“Ecuador sin barreras” es una de las principales políticas públicas elaboradas por la Vicepresidencia de la República en cuanto a temas de discapacidad. Política que tiene como eje fundamental permitir la inclusión de las personas con discapacidad en distintos sectores del país, garantizar el cumplimiento de sus derechos y sobre todo brindar las herramientas necesarias para el mejoramiento de sus condiciones de vida.



En la tabla 3 se hace alusión a los programas y sus respectivos proyectos que han sido dirigidos bajo la política “Ecuador sin Barreras”.

**Tabla 3 Política "Ecuador Sin Barreras", Vicepresidencia de la República**

Programa	Proyecto	Objetivo
Programa Misión Solidaria Manuela Espejo	Proyecto Misión Solidaria Manuela Espejo	Dotar de ayudas técnicas y soluciones habitacionales a las personas con discapacidad.
	Proyecto Misión Solidaria Joaquín Gallegos Lara	Apoyar con un incentivo económico a aquellos que se encargan de cuidar a personas con discapacidad severa y profunda.
	Proyecto Órtesis y Prótesis	Dotar de prótesis a personas con discapacidad física con amputación o mutilación de miembros superiores o inferiores.
	Proyecto Inserción Laboral	Contribuir a la inclusión y capacitación laboral de las personas con discapacidad en el cumplimiento del 4% de la ley.
	Proyecto Prevención de la Discapacidad Auditiva	Contribuir a prevenir la discapacidad auditiva en niños y adolescentes del sistema educativo a través del diagnóstico oportuno y entrega de ayudas técnicas.
	Proyecto de la Discapacidad Visual	Contribuir a prevenir la discapacidad visual en niños y adolescentes del sistema educativo a través del diagnóstico oportuno y entrega de ayudas técnicas.
	Tamizaje Neonatal	Prevención de errores metabólicos en recién nacidos a nivel nacional.
Programa Sonríe Ecuador	Programa Sonríe Ecuador	Rescatar los valores en la ciudadanía hacia el respeto de las personas con discapacidad.

Fuente: (Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, s.f.)

Elaboración: Johanna Narváez.

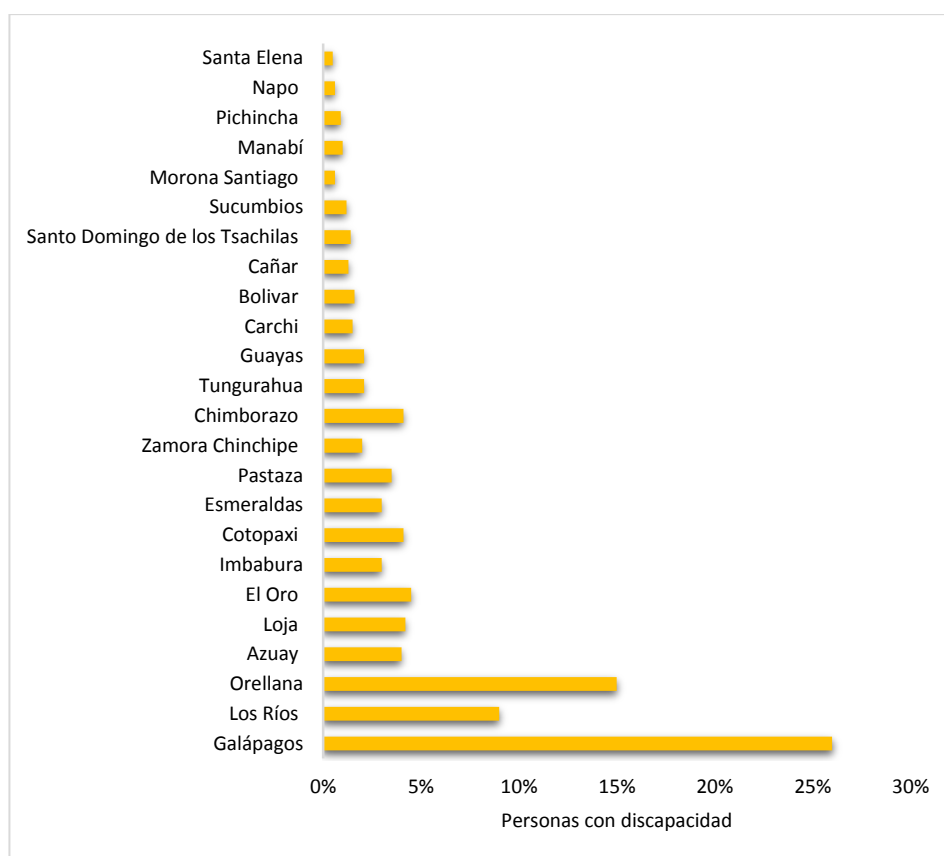
El proyecto *Misión Solidaria Manuela Espejo* es uno de los proyectos que en el transcurso de los años ha ido desarrollándose y fortaleciéndose como tal. Misión Solidaria Manuela Espejo tiene como principal objetivo identificar y realizar una atención inmediata a aquellas personas que mostraran alguna discapacidad, conociendo cada detalle de las personas desde el punto de vista psicológico, clínico, genético, emocional, social y biológico, para así ir obteniendo estadísticas que le permitan al estado tomar decisiones y diseñar políticas en beneficio de dicho grupo social (Banco Mundial, 2013:11).

Misión Solidaria Manuela Espejo en el 2009-2010, realizó el primer estudio sistemático a nivel nacional de las personas con discapacidad y las necesidades básicas insatisfechas que presentan. Para dicho proceso se trabajó bajo la cooperación y logística de las Fuerzas Armadas, el Ministerio de Salud Pública (MSP) y un cuerpo técnico de médicos de Cuba (Banco Mundial, 2013:23)

Como se mencionó, el estudio se realizó a nivel nacional en donde se visitó a 1'286.331 hogares de personas con discapacidad y se analizó a 294.000 personas con discapacidad (Jaramillo, s.f:7); a partir de ello se obtuvo los siguientes datos demográficos de dicha población estudiada:

En el gráfico 15 se observa el porcentaje de personas con discapacidad detectadas por la Misión Solidaria Manuela Espejo, es decir a través de esta misión se logró la identificación de nuevas personas con discapacidad (Banco Mundial, 2013:15), que previamente no fueron registradas por medio del CONADIS, apreciando que existe un alto porcentaje en las provincias de Galápagos, Los Ríos y Orellana.

**Gráfico 15 Distribución de las personas con discapacidad por provincia (2009-2010)**

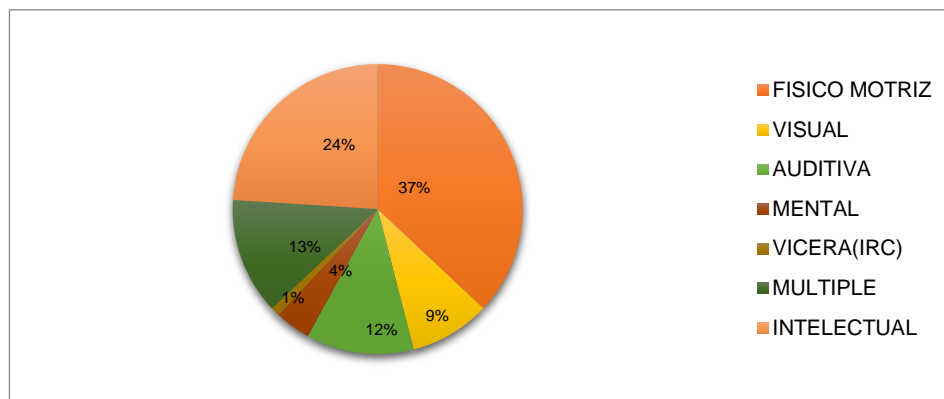


Fuente: Sistema de Información Manuela Espejo (SIME) – Secretaría Técnica de Discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

De acuerdo al tipo de discapacidad, el 37% de las personas estudiadas presentan discapacidad físico motriz, el 24% discapacidad intelectual, el 13% deficiencias múltiples, el

12% discapacidad sensorial-visual, el 9% discapacidad sensorial- auditiva y el 4% presentan un problema de *Insuficiencia Renal Crónica* (véase el gráfico 16).

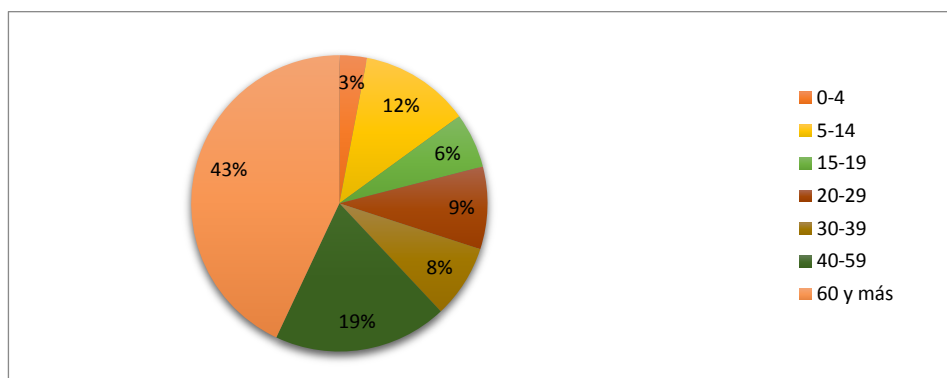
**Gráfico 16 Distribución de las personas con discapacidad por tipo de discapacidad (2009-2010)**



Fuente: Sistema de Información Manuela Espejo (SIME) – Secretaria Técnica de Discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

En el gráfico 17 se observa que el mayor grupo de personas que presentan algún tipo de discapacidad, son aquellas que se encuentran en los 60 años de edad en adelante (43%), seguido por las personas entre los 40 y 59 años de edad (19%) y un porcentaje mínimo se identificó en el grupo de 0 a 4 años de edad (3%).

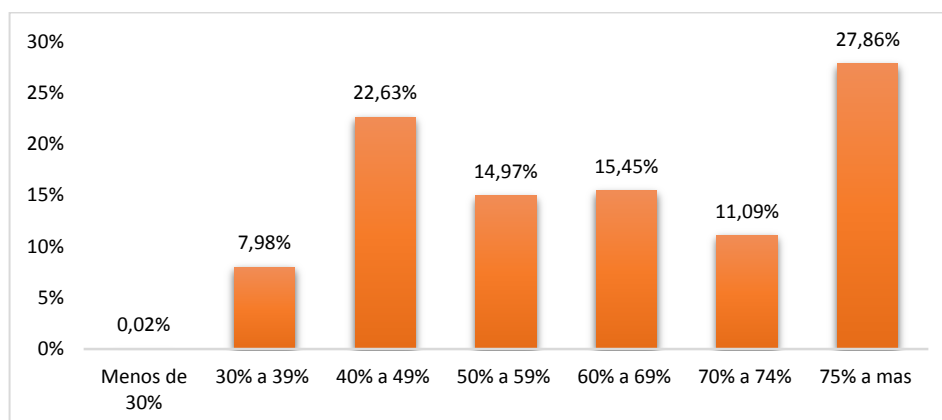
**Gráfico 17 Distribución de las personas con discapacidad por rango de edad (2009-2010)**



Fuente: Sistema de Información Manuela Espejo (SIME) – Secretaria Técnica de Discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

En el caso de distribución de las personas por porcentaje de discapacidad se observa que el 27,86% de personas con discapacidad tiene al menos el 75% de discapacidad; el 22,63% de las personas con discapacidad presentan un porcentaje de discapacidad entre el 40% a 49% y el 0.02% con menos de 30% de discapacidad (véase el gráfico 18).

**Gráfico 18 Distribución de las personas con discapacidad por porcentaje de discapacidad (2009-2010)**



Fuente: Sistema de Información Manuela Espejo (SIME) – Secretaria Técnica de Discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

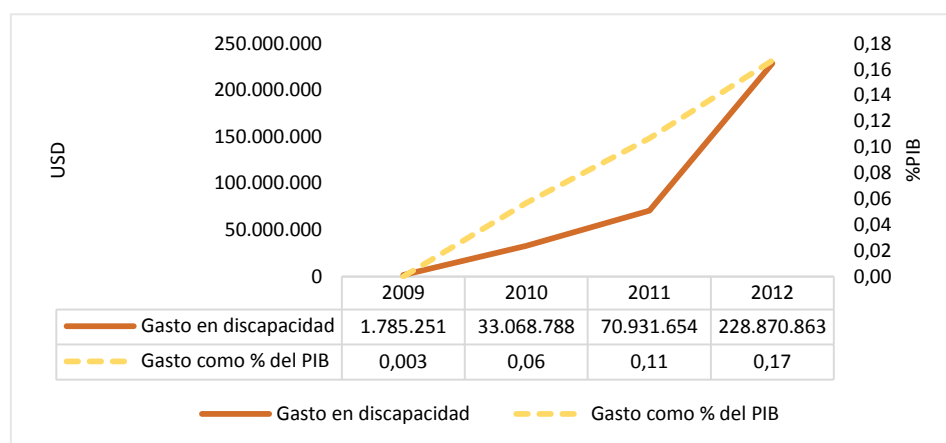
En el año 2009, la Vicepresidencia de la República firmó un convenio interinstitucional con varias instituciones públicas y ministerios, con el fin de que exista el apoyo necesario para el cumplimiento de la materia de discapacidad en el país.

De acuerdo al artículo de *Discapacidad Ecuador Misión Solidario Manuela Espejo* (2012), se describe las competencias que fueron otorgadas a cada una de las instituciones, entre ellas están:

- Ministerio de Inclusión Económica y Social se encarga del diseño, implementación y ejecución de programas sociales con el apoyo comunitario.
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social le compete el diseño de políticas públicas que permitan a este grupo de atención prioritaria incluirse dentro de la sociedad.
- Ministerio de Finanzas le corresponde destinar los recursos necesarios para la ejecución de proyectos o planes para las personas con discapacidad.
- Ministerio de Relaciones Laborales se encarga del tema de inclusión laboral en base a programas de capacitación, generación de empleo, y procesos de inspección para la verificación de la normativa.
- Ministerio de Industrias y Productividad, dar apoyo en cuanto emprendimientos y generación de microempresas.
- Ministerio de Salud Pública, brindará el apoyo en atención especializada a las personas con discapacidad.
- El CONADIS, es la institución encargada en carnetizar a las personas con discapacidad, quienes son identificados por el Programa Manuela Espejo.
- Ministerio de Educación, le compete generar políticas públicas que permitan la inclusión de personas con discapacidad a centros de educación especializados.
- Ministerio de Vivienda, a cargo de la construcción y reparación de las viviendas de las personas con discapacidad, a su vez otorgará bonos de vivienda.
- Correos del Ecuador, apoyo en cuanto a la entrega y distribución de las ayudas requeridas por las personas con discapacidad.

Por otro lado, como respuesta al interés por parte de la Vicepresidencia de la República por dicho grupo de atención prioritaria, los recursos que se han destinado para el mejoramiento de la calidad de vida de la personas con discapacidad se incrementaron de 0.003% en el año 2009 a 0.17% para el año 2012 con relación al PIB (véase el gráfico 19). Los recursos fueron principalmente destinados para el programa Misión Solidaria Manuela Espejo, Ecuador Alegre y Tamizaje Neonatal<sup>9</sup> (Banco Mundial, 2013:22).

**Gráfico 19 Gastos de discapacidad ejecutados por la Vicepresidencia de la República (2009-2012)**



Fuente: Políticas de discapacidad en Ecuador, Banco Mundial  
Elaboración: Johanna Narváez.

En cuanto se refiere a las acciones del sector privado sobre el tema de la discapacidad, se debe mencionar que las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad en el Ecuador<sup>10</sup> han trabajado conjuntamente con organismos nacionales e internacionales, quienes han dotado de recursos para la implementación de proyectos dirigidos a las personas con discapacidad (véase la tabla 3), considerando que dichas federaciones han trabajado bajo iniciativa propia más no por política de estado, pero si enfocadas en ayudar al cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral.

**Tabla 4 Proyectos de las Federaciones Nacionales de y para las discapacidades en el Ecuador.**

Proyecto	Objetivo
Proyecto AECID-COCEMFE	Contribuye a la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización a empresarios a fin de proveer de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables para reducir los niveles de deserción laboral.
Proyecto USAID 2010	Guía de Lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente.
SCOUTS	Convenio en favor a la niñez con discapacidad.

<sup>9</sup> Proyecto del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, cuyo objetivo es la prevención de la discapacidad intelectual y la muerte precoz en los recién nacidos, mediante la detección temprana y manejo de errores del metabolismo.

<sup>10</sup> Federaciones Nacionales De y para la Discapacidad en el Ecuador: FENCE, FENASEC, FENEDIF, FENODIS, FEPAPDEM

Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad	Mejorar los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad, apoyar la inserción laboral y fomentar la creación de microempresas de personas con discapacidad.
Promoción y exigibilidad de los derechos políticos y laborales de las personas con discapacidad	Lograr el involucramiento de las personas con discapacidad en el quehacer político del Ecuador para que se respete el derecho al voto, a la comunicación y la información; así como vigilar el cumplimiento de sus derechos y la accesibilidad al medio físico.
Participación ciudadana	Fomentar un espacio para la construcción de una política de Estado que garantice el cumplimiento de los derechos humanos
Radio Ecuador Incluyente	Radio revista producida por las cinco federaciones nacionales para la discapacidad.

Fuente: Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades  
Elaboración: Johanna Narváez.

## Marco legal de protección de los derechos de personas con discapacidad

El tema de discapacidad tanto a nivel internacional como nacional se ha respaldado en base a distintos marcos legales y normativas que protejan los derechos de las personas con discapacidad. En el contexto internacional el marco legal se enfoca en asegurar el goce pleno de los derechos y el trato igualitario a dicho grupo social; en otras palabras, la inexistencia de discriminación que afecte su bienestar y su integridad.

Es así que a nivel internacional el marco legal que sustenta el tema de discapacidad para la mayoría de los países es el siguiente:

- *Declaración Universal de Derechos Humanos*

En los artículos 1 y 2 menciona que (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2008:2):

### Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

### Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]

- *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999)*

Los países adoptarán medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole con el propósito de erradicar la discriminación contra las personas con discapacidad y permitir la inclusión de las mismas. Esta normativa legal entró en vigencia en el año 2001 y se ratificó en el Ecuador en el 2004 (CONADIS, s.f.:29)

- *Convención de Derechos de las personas con discapacidad , 2006*

El propósito que tiene dicho marco de acuerdo al artículo 1 es: (Organización de las Naciones Unidas, 2006: 4–5)

[...] promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La Convención de Derechos de las personas con discapacidad, fue ratificada por el Ecuador en el año 2008 y se puso en vigencia el mismo año.

A nivel nacional existen varias disposiciones en las leyes, códigos y reglamentos que garantizan la protección de los derechos de las personas con discapacidad. En la tabla 5 se identifican para cada uno de los periodos de estudio el marco legal que se puso en vigencia a favor de las personas con discapacidad.

Es importante mencionar que muchas de las reformas que se dieron al marco legal para los dos periodos, se deben principalmente a la inserción de artículos que garanticen los derechos e inclusión a la educación, trabajo, salud, vivienda, etc. de las personas con discapacidad, como en el caso de la Ley Orgánica del Régimen Tributario, Código de Trabajo, Código Penal, Código de Procedimiento Penal, la Ley Orgánica de Salud, Ley de Seguridad Social y Código de la Niñez y Adolescencia.

**Tabla 5 Marco legal, códigos y reglamentos que garantiza los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador**

2000-2006	2007-2012
Marco legal/Códigos/Reglamentos	Marco legal/Códigos/Reglamentos
Constitución del Ecuador 1998.	Constitución del Ecuador 2008.
Codificación de la Ley sobre Discapacidad, 2001.	Ley Orgánica de Discapacidad 2012.
Reforma al Código de Trabajo, 2006	Reforma a la Ley Orgánica del Régimen Tributario, 2011.
Ley del Anciano, 2006.	Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.
Reglamento a la Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia, 2004.	Decreto Ejecutivo No. 680: Estructura De Capacitación y Formación Profesional, 2011.
	Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010.
	Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013.
	Reforma al Código Penal, 2012.

	Reforma al Código de Procedimiento Penal, 2010.
	Reforma a la Ley Orgánica de Salud, 2012.
	Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, 2008 y su Reglamento ,2012.
	Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia, 2009.
	Reforma a la Ley de Seguridad Social, 2011.
	Reforma al Código de la Niñez y Adolescencia ,2009.
	Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011.
	Ley del Deporte, Educación, Física y Recreación.
	Reglamento Técnico INEN RTE INEN 042 "Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico".
	Normas técnicas del subsistema de selección de personas en el sector público.

Fuente: Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, s.f.  
Elaboración: Johanna Narváez.

## Normativa de inserción laboral de las personas con discapacidad

En el transcurso de los años se expidieron leyes que garanticen la inserción laboral de las personas con discapacidad, partiendo que en ciertos gobiernos fueron reformadas con el fin de que existan mayores oportunidades de inserción de este grupo social.

Por tanto, en la tabla 6 se muestra el marco legal y normativa en temas de inclusión laboral de las personas con discapacidad identificadas para cada periodo de estudio, conjuntamente con el año de expedición y reforma que tuvo la ley.



**Tabla 6 Normativa y marco legal específico para la inserción laboral de las personas con discapacidad**

2000-2006			2007-2012		
Marco legal/ Normativa	Año de expedición	Descripción	Marco legal/ Normativa	Año de expedición	Descripción
Constitución del Ecuador	1998	Se considera a las personas con discapacidad como grupos de atención prioritaria. En el artículo 53, se establece que el Estado será quien garantice el bienestar de dicho grupo, conjuntamente con la sociedad y la familia. A su vez garantizará la inserción laboral y eliminación de barreras que impidan el acceso hacia la comunicación, a la parte urbanística y transporte (Constitución Política de la República del Ecuador 1998, 1998)	Reforma a la Ley Orgánica del Régimen Tributario	2007	Promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad o sus familiares facultados, permitiéndoles deducir el impuesto a la renta a un 150% de los aportes que se le otorga al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que corresponde a los beneficios y remuneraciones de dicho grupo o de trabajadores que tengan a su cuidado una personas con discapacidad (Banco Mundial, 2013:33).

Codificación de la Ley sobre Discapacidad	2001	<p>Garantiza la inserción de las personas con discapacidad en el sector formal e informal, formación y capacitación; permite el acceso a becas para la educación, capacitación y formación profesional. En el caso que la persona adquiriera la discapacidad a causa de algún accidente en el trabajo, enfermedades profesionales u otras cosas, serán reubicadas a, adaptadas en el sector laboral ya sea en el privado o público. Por otra parte garantiza la accesibilidad al empleo a las personas con discapacidad, mencionado que" [...] tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores"</p> <p>(Codificación a la Ley vigente sobre discapacidades en el Ecuador 2001:2 y 10)</p>	Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010	2007	<p>En el objetivo 6.6 garantizara el trabajo estable, justo y digno para las personas con discapacidad, en el cual se establecen políticas y estrategias que permitan dicha inserción laboral.</p>
---	------	---	---------------------------------------	------	--

<p>"Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad" , 1999</p>	<p>Ratifica el Ecuador 2004</p>	<p>Los países se comprometerán en eliminar progresivamente los actos de discriminación hacia las personas con discapacidad y promoverán la integración público y privado para la presentación o suministros de bienes, servicios , programas y actividades, tales como el empleo, transporte , vivienda, deporte , servicios públicos , entre otros (Organización de las Naciones Unidas, 1996:23).</p>	<p>Constitución del Ecuador</p>	<p>2008</p>	<p>En el artículo 330 se establece que "Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad". El artículo 48 establece lo siguiente:(a)el Estado garantizará a las personas con discapacidad un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades , permitiéndoles que en base a políticas puedan insertarse a entidades públicas y privadas; (b) recibirán por parte del Estado el apoyo para proyectos productivos los familiares de personas con discapacidad severa: la exoneración tributaria , y obtención de crédito que permita a la personas con discapacidad iniciar y mantener actividades productivas, así como becas de estudios en todos los niveles . En el artículo 203, se establece la ejecución de planes de capacitaciones laborales, educativas, de artesanía, producción agrícola, industrial, o cualquier otra forma ocupacional. (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2008)</p>
--	---------------------------------	---	---------------------------------	-------------	--

Reforma al Código de Trabajo	2006	<p>El empleador público y privado, que cuente con un mínimo de 25 trabajadores tendrá la obligación de contratar al menos una persona con discapacidad para el 2006. Para el siguiente año la contratación será del 1%, en el tercer año del 2%, cuarto año el 3%, hasta el quinto año que es del 4%, porcentaje que será aplicado para los siguientes años; además se establece que para la inclusión de las personas con discapacidad, se deberá adaptar puestos de trabajo que permita la accesibilidad de la persona con discapacidad; , esta adaptación debe estar acorde a las normas INEN como a las disposiciones de la Ley de Discapacidad (artículo 35). El artículo 42 hace hincapié a las adecuadas instalaciones que el empleador debe realizar que permitan un desplazamiento seguro de la persona con discapacidad (Codificación Código del Trabajo, 2005:10)</p>	“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, el cual hace mención de manera particular al trabajo y empleo	Ratifica el Ecuador 2008	<p>Los Estados reconocerán el derecho de trabajo de las personas con discapacidad; las personas podrán ganarse la vida en base a un trabajo libremente elegido, aceptado por el mercado, inclusivo, abierto y accesible. No deben existir actos discriminatorios para la inserción laboral de dicho colectivo, el trato tiene que ser igualitario, como en el caso de nuevas oportunidades (programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua), condiciones laborales, remuneración. Por otra parte , permitir la estabilidad laboral de la persona, emplear a las personas con discapacidad en el sector público y privado , en base políticas y medidas pertinentes; incentivar al emprendimiento , y promover programas de rehabilitación profesional, vocacional y reincorporación al trabajo (Organización de Naciones las Unidas, 2006:25–26).</p>
------------------------------	------	--	---	--------------------------	--

	Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013	2009	En el objetivo 6 Garantizara el trabajo estable, justo y digno, estableciendo políticas y estrategias que permitan la inserción laboral de los grupos de atención prioritaria como del resto de la sociedad.
	Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	2010	El artículo 64, garantiza la inserción laboral de las personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica sin ningún acto de discriminación y de manera progresiva hasta el 4% del total de servidores/as que cuente la institución. En el caso de que la persona no pueda acceder al puesto público por el grado de discapacidad, la persona sea este cónyuge, conviviente, madre, padre, hija/o que esté al cuidado de la misma, podrá formar parte del porcentaje de incorporación al sector público laboral (Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, 2010:30)
	Normas técnicas del subsistema de selección de personas en el sector publico	2010	El artículo 4 establece que se dará concurso de méritos y oposición, para poder acceder a un puesto público. Las personas con discapacidad podrán acceder al mismo siempre y cuando cumpla con el puntaje mínimo (70/100) y no tenga impedimento en cumplir con las actividades establecidas. Se aplicará acciones afirmativas para una igualdad de oportunidades. En el artículo 13se garantiza un libre acceso a los documentos y procedimientos en especial para las personas con discapacidad (CONADIS, s.f.:41)

	Decreto Ejecutivo No. 680 : Estructura De Capacitación y Formación Profesional	2011	En el artículo 21 establece que el 30% de los recursos que se obtengan de la contribución de los empleadores a nivel nacional, se destinará para financiar programas de capacitación y formación profesional a los grupos de atención prioritario y actores de la economía popular y solidaria; capacitaciones que serán de manera gratuita para los grupos de atención prioritaria y desempleados (Decreto ejecutivo No. 680 Estructura de Capacitación y Formación Profesional, 2011:11–12)
--	--	------	---

	Ley Orgánica de Discapacidad	2012	<p>El CONADIS en coordinación con la autoridad nacional, serán las encargadas en las relaciones laborales, formulación de políticas laborales, promoción de oportunidades de empleo, facilidades, y estabilización en los puesto de trabajo. Reitera a su vez las disposiciones legales dadas en el Reforma al Código de Trabajo sobre el porcentaje de personas con discapacidad que las instituciones públicas y privados deben contratar si presentan un mínimo de 25 personas trabajando en su empresa, y a su vez menciona la deducción del impuesto a la renta. Además manifiesta la estabilidad laboral que dicho grupo social tendrá; el mecanismo de selección de empleo que facilitará la participación de las personas con discapacidad a capacitaciones laborales; el derecho de los permisos para los tratamientos o rehabilitación de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada; el seguimiento y control de la inclusión laboral, encargado por el Ministerio de Relaciones Laborales; la ejecución de programas de capacitaciones, de manera gratuitas por parte de las entidades públicas; y, el incentivo por parte de las entidades públicas en la parte de emprendimiento , permitiendo así que las personas con discapacidad puedan emplearse por sí solo (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012:12–14)</p>
--	------------------------------	------	--

Fuente: Ley Organiza de Discapacidad 2012/Decreto Ejecutivo No. 680/LOSEP/CONADIS/ Organización de las Naciones Unidas 2006/Codificación Código de Trabajo/Constitución del República del Ecuador 2008 y 1998/ Codificación de la Ley vigentes sobre discapacidades en el Ecuador 2001/Banco Mundial 2013.

Elaboración: Johanna Narváez.

Una vez identificado el marco legal es muy evidente que para el periodo 2007-2012 se realizaron cambios en la normativa como una profundización de la misma; tal es el caso de la Constitución del Ecuador de 1998 en comparación a la Constitución del 2008, la última presenta una sección<sup>11</sup> dedicada únicamente a las personas con discapacidad en lo que respecta a derechos, dando mayor atención y preocupación por dicho grupo. En el caso de la Constitución de 1998 a pesar de que ya considera a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, únicamente les cita en un artículo (artículo 53), donde manifiesta de manera general y sin mayor profundización los derechos para dicha población con discapacidad.

En lo que respecta a la Ley Orgánica de Discapacidad de 2012, presenta una sección exclusivamente relacionada al tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo varios artículos que garantizan el trabajo y la capacitación (desde el artículo 45 al 55); esto marca una gran diferencia con la anterior Ley de Discapacidad de 2001, ya que dicha norma únicamente garantizaba la inclusión laboral, formación y capacitación de las personas con discapacidad de manera general en uno de sus incisos del artículo 3.

En el año 2006 se dio la Reforma al Código de Trabajo donde se establece la obligatoriedad en la contratación de las personas con discapacidad, delegando competencias al MRL para la supervisión en el cumplimiento de la normativa. Por otra parte se debe considerar que el Ecuador para el año 2004 se ratifica a la "Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad".

Es así que para el periodo 2000-2006, apenas 4 normativas (Constitución del Ecuador, Ley de Discapacidad, Reforma al Código del Trabajo y la Convención) estuvieron en vigencia estableciendo artículos que garanticen los derechos de las personas con discapacidad, como es el acceso al mercado laboral, sin embargo estas normativas no llegaron a un nivel más específico en temas de inclusión. A su vez, para aquel periodo el nivel institucional en el tema de discapacidad era débil, lo que impidió el cumplimiento de la normativa en su totalidad.

Para los años 2007-2012 se dio un mayor peso a la normativa; se expidieron varias leyes que permitan la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, estableciendo políticas que permitan dar cumplimiento de la normativa como es el caso de las inspecciones que el MRL debe realizar periódicamente a las entidades privadas. El marco legal que se puso en vigencia para dicho periodo fue: la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidad, la Ley Orgánica del Servicio Público (donde se obliga la inserción del 4% de personas con discapacidad), la Reforma a la Ley Orgánica del Régimen Tributario, los Planes Nacionales de Desarrollo 2007 y 2009, las Normas técnicas del subsistema de selección de personas en el sector público y el Decreto Ejecutivo No. 680: Estructura de Capacitación y Formación Profesional. Así también para el año 2008 Ecuador se ratifica a la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.

Todo lo señalado evidencia el avance realizado en el tema de discapacidad en el Ecuador, principalmente con las reformas ejecutadas en las distintas leyes garantizando la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y evitando que exista actos de desigualdad o exclusión. Pero es importante hacer hincapié que durante el primer periodo de análisis, el tema de normatividad presentó una gran debilidad y falta de interés en el seguimiento y

---

<sup>11</sup>Sección sexta "Personas con discapacidad" del Capítulo tercero "Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria" del Título II "Derechos" de la Constitución del Ecuador, artículos 47-49.



cumplimiento de la misma; esto marcó una gran diferencia para el segundo periodo de análisis, ya que el nivel de institucionalidad se reforzó y la normativa recobró fuerza para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y sobre todo permitir que en base a leyes la persona con discapacidad pueda tener una mayor estabilidad laboral y acceso a nuevas oportunidades.

Por tanto, se puede constatar la existencia de diferencias en la normativa en los dos periodos de análisis, puesto que la normativa para el periodo 2000-2006 garantizó derechos a las personas con discapacidad de manera muy general, con excepción de la Reforma del Código de Trabajo en el cual ya estableció una política específica para la inserción laboral de dicho grupo. En el caso del periodo 2007-2012 la normativa es mucho más profunda y resalta con mayor prioridad el interés para garantizar una mejora en la calidad de vida de este grupo de atención prioritaria, y en el tema de inserción laboral la normativa es mucho más específica en el tema de inclusión.

## **Políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad**

Durante el periodo 2000 -2005 no existió una política pública que permita la inserción laboral de las personas con discapacidad; no obstante, se contó con un marco regulatorio que garantizaba los derechos de las personas con discapacidad. La debilidad institucional, la poca prioridad por parte de los gobiernos al tema de la discapacidad, la falta de iniciativa y de recursos, no garantizaron el cumplimiento de la normativa y mucho menos la ejecución de proyectos y políticas públicas que benefician a dicho grupo social en temas de inserción laboral.

Como anteriormente se señaló, en el 2006 se expidió la reforma al Código de Trabajo, propiciando la primera política pública de inserción laboral de las personas con discapacidad. El cambio que se estableció de acuerdo a la Codificación Código del Trabajo (2005) fue el siguiente:

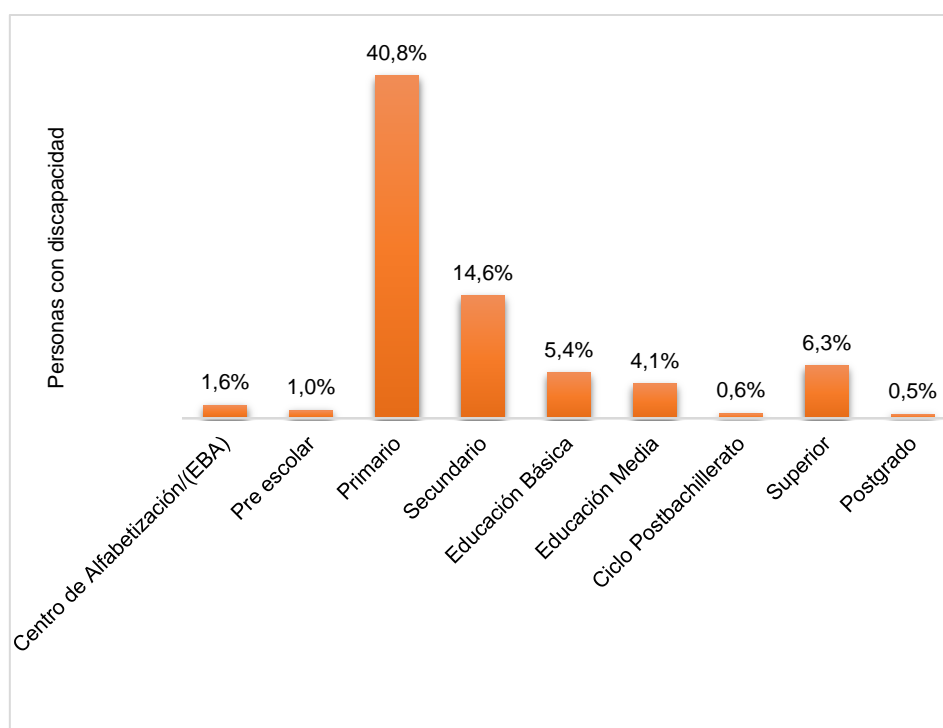
Empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años [...] El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

A partir del 2007 la política de inclusión de personas con discapacidad se elevó con prioridad ante la ratificación de Ecuador con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo (Banco Mundial, 2013:10); donde el gobierno a través de la Vicepresidencia de la República se enfocó en la inclusión de dicho grupo prioritario en el ámbito de la salud, educación y trabajo.

A partir de ello, el estado ecuatoriano a través de sus planes de desarrollo marca la ruta para el cumplimiento de las políticas establecidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, en base a nuevas oportunidades laborales y capacitaciones que le permita a la persona adquirir competencias personales y así lograr obtener ventajas competitivas que les posibilite insertarse al ámbito laboral y crecer dentro del mismo. Igualmente se planteó que en base a las capacitaciones adquiridas la persona pueda empezar a desarrollar temas de micro emprendimientos y así conseguir su auto sustentabilidad e independencia laboral por su propio esfuerzo.

Esta visión se dio principalmente por el bajo nivel de instrucción que presentan las personas con discapacidad. De acuerdo al censo del 2010 se obtuvo que el 40.8% de personas con discapacidad identificadas tenían un nivel primario de instrucción, y apenas el 6.3% contaba con instrucción superior (véase el gráfico 20) .Por tanto, en base a capacitaciones y formación profesional se podrá combatir dicha debilidad que la persona con discapacidad presenta.

**Gráfico 20 Porcentaje de personas con discapacidad por tipo de Instrucción**



Fuente: Encuesta de Población y Vivienda 2010 – INEC.  
Elaboración: Johanna Narváez.

En el ámbito público, las medidas que se establecieron para la inserción laboral de las personas con discapacidad se evidencian en la LOSEP (2010):

**Art. 64.-** De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración

Por el lado de las capacitaciones, de acuerdo al Decreto Ejecutivo No.680 de la Estructura de Capacitación y Formación Profesional (2011) se menciona que:

**Art. 21.-** Del total mensual que se recaude de la contribución de los empleadores a nivel nacional, se destinará el 30% para financiar programas de capacitación y formación profesional para grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria. Estos programas y los medios de verificación respectivos serán definidos en el marco de las políticas sociales que dictamine anualmente el Consejo Sectorial de Política de Desarrollo Social. Se garantiza la gratuidad para grupos de atención prioritaria y para desempleados. El cumplimiento de estos derechos es progresivo y se deberá priorizar a los grupos más desprotegidos y excluidos [...]

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), financia las capacitaciones a la ciudadanía a través de distintas modalidades ( 6 modalidades de financiamiento), en ejecución de la Política Nacional de Capacitación y Formación Profesional, la misma que se encarga de cubrir a trabajadores con o sin relación de dependencia, microempresarios, grupos de atención prioritaria (véase el anexo B) y actores del sector de economía popular y solidaria (Secretaría Técnica de Capacitaciones y Formación Profesional,2013).

De acuerdo a la *Modalidad de Capacitaciones a través del SECAP*, la SETEC destina el 30% de la contribución de los empleadores privados que se recauda mensualmente a nivel nacional, para financiar los programas de capacitación y formación profesional para personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria y al sector de economía popular y solidaria (Comité Interinstitucional de Capacitaciones y Formación Profesional, 2011:15). Estas acciones muestran claramente una redistribución de recursos focalizada en sectores vulnerables para generar capacidades y mejorar su productividad.

El Comité Interinstitucional de Capacitaciones y Formación Profesional (2015:15) señala que, el SECAP tiene la obligación de presentar los cursos que se destinan a los grupos de atención prioritaria, en base a criterios que especificarán a los beneficiarios y programas. Dichos criterios se definen de acuerdo al nivel de pobreza, plazas de empleo o demanda de sector, y articulación con otros programas. En el caso de las personas con discapacidad, existirán capacitaciones específicas en base a convenios establecidos con el CONADIS.

Complementariamente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la inserción del 4% de dicho grupo a las empresas privadas e instituciones públicas y las capacitaciones por medio del SECAP de manera gratuita. La Vicepresidencia de la República estableció la política pública de *Ecuador sin Barreras* en el 2007. Política de estado que tiene como fin el promover la inclusión e integración social de las personas con discapacidad en lo social, en la política, en lo cultural, en el ámbito familiar, en las comunidades, en la educación y en la parte económica (Santana, 2009:30).

A partir de *Ecuador sin Barreras* surge como parte de la política pública *Empleo sin Barreras*, estrategia que permitió a las personas con discapacidad integrarse el mercado de

trabajo, excluyendo todo tipo de obstáculo que no les facilite su inclusión. El estado tiene la obligación de garantizar a dicho grupo de atención prioritaria una adecuada evaluación de sus habilidades, aptitudes y destrezas, las cuales permitan identificar sus posibilidades ocupacionales y proporcionen la información necesaria para poder diseñar programas de rehabilitación e integración profesional, facilitando así la inserción y reinserción laboral (Santana, 2009:30).

De acuerdo a Santana (2009), *Empleo sin Barreras*, está orientado principalmente en cumplir y hacer cumplir la obligatoriedad de emplear a las personas con discapacidad tanto en el ámbito público y privado de acuerdo a la normativa establecida en el Reforma al Código de Trabajo.

En la tabla 7, se resumen las políticas públicas diseñadas e implementadas por el gobierno partir de la planificación anteriormente mencionada, y por la Vicepresidencia de la República en cuanto a su política *Empleo sin Barreras*. Políticas públicas implementadas principalmente para la inclusión de personas con discapacidad con el fin de generar una mayor estabilidad laboral y mejoras en su calidad de vida.

En general, las políticas públicas que se detallan a continuación hacen referencia a las tres principales políticas: inserción del 4% de personas con discapacidad al ámbito público y privado, capacitaciones e implementación de micro emprendimientos.

**Tabla 7 Políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad**

Fuente	Política Pública	Lineamientos
Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010	Incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad <sup>[1]</sup>	Capacitación permanente a personas discapacitadas y sus familias, en especial a las madres de familia.
		Fomento y estimulación de la capacidad emprendedora de familias (en especial madres) de discapacitados, mediante la inclusión de ellas en programas actuales de micro emprendimiento.
		Fomento a la inserción laboral de personas discapacitadas en empresas públicas y privadas a través de incentivos generados por el Estado para las empresas.
		Impulso a la creación de un centro de entrenamiento para la producción para personas con necesidades especiales (personas con discapacidad).
Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013 <sup>[2]</sup>	Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales.	Promover el conocimiento y plena aplicación de los derechos laborales.
		Reformar la legislación laboral y fortalecer los mecanismos de control, sensibles a las diversidades, para eliminar el trabajo precario, la tercerización laboral y asegurar relaciones laborales directas y bilaterales.

		Apoyar iniciativas de trabajo autónomo preexistentes mejorando sus condiciones de infraestructura, organización y el acceso al crédito en condiciones de equidad.
		Proveer prestaciones de seguridad social eficiente, transparente, oportuna y de calidad para todas las personas trabajadoras, cualesquiera sean las formas de trabajo que desempeñen.
	Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo.	Fortalecer la capacidad pública instalada de capacitación y formación considerando la amplitud y diversidad de las formas de trabajo.
		Estimular la formación en los centros de trabajo.
	Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.	Sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos.
		Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.
		Aplicar procesos de selección, contratación y promoción laboral en base a las habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.
	Impulsar actividades económicas que conserven empleos y fomenten la generación de nuevas plazas, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo.	Fortalecer los bancos de información de fuentes de empleo y servicios de colocaciones, y articularlos al sistema de contratación y compras públicas.
		Adoptar programas y proyectos públicos de infraestructura intensivos en la generación de empleo que prioricen la contratación de mano de obra local, calificada y registrada en bolsas de empleo públicas o privadas.
	Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo, así como para crear nuevos empleos.	Apoyar las iniciativas de producción y de servicios de carácter asociativo y comunitario con mecanismos específicos de acceso al crédito y a otros factores productivos, compras y contratación pública con 'condicionalidades positivas' para promover la asociatividad.

	Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones.	Incrementar la cobertura de seguridad social y la capacitación a quienes cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente.
Vicepresidencia de la República	Ecuador sin Barreras (Empleo sin barreras)	Desarrollar destrezas y capacidades para fomentar las oportunidades de empleo.
[1] Política Publica del Objetivo n°6 del Plan Nacional de Desarrollo [2] Objetivo 6 "Garantizar el trabajo estable , justo y digno, en su diversidad de formas		

Fuente: (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2007)/ (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009a)/ (Banco Mundial, 2013)  
Elaboración: Johanna Narváez.

## Proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad

Como se mencionó anteriormente a partir del 2007 el estado realizó programas que permitan la inclusión y garanticen los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador. En el plano laboral, se gestionaron varios proyectos que posibiliten el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, establecida en los planes de desarrollo y a la normativa. Los proyectos de naturaleza inclusiva se enfocaron en tres ámbitos: inserción laboral, capacitaciones y micro emprendimientos, los cuales se detallan a continuación.

### **a) Proyecto *Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad 2007-2013***

El proyecto *Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad*, fue diseñado e implementado en el año 2007, con el objetivo de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad al sector público y privado (Ministerio de Trabajo, 2014). El proyecto estuvo a cargo de la DAGP con el apoyo de la Vicepresidencia de la República.

Dicho proyecto se enfocó en las personas con discapacidad que se encontraban en el rango de 18 a 64 años, considerando que sean personas calificadas como aptas para trabajar por la Misión Solidaria Manuel Espejo (en base al análisis bio-psico-social<sup>12</sup>) personas que contaban con el carnet emitido por el CONADIS; aquellas que hayan sido evaluadas psicológicamente por el equipo del mencionado proyecto y que tengan la posibilidad de insertarse al mercado laboral y de ser capacitadas; y por último, se tomó en consideración a las personas que se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa o enfermedad catastrófica (como parte del cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidad con respecto a los sustitutos y a la LOSEP) (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2014).

El proyecto se basó en tres componentes específicos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2014):

El primer componente consistió en la preparación de sesiones de rehabilitación para las personas con discapacidad; aquellas personas que adquirieron una discapacidad en su vida laboral, provocando que se vea afectada en realizar actividades laborales. Los procesos de

<sup>12</sup> El análisis bio-psico-social fue realizado por la Misión Solidaria Manuela Espejo en el periodo 2009-2010.

rehabilitación permiten la inserción y reinserción de la persona al área de trabajo en base a la recuperación y fortalecimiento de las capacidades física, mental y vocacional; y habilidades de la persona.

El segundo componente consistió en la generación de capacitaciones a las personas con discapacidad, con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral y mejorar sus competencias productivas. El MRL conjuntamente con el apoyo del SECAP, en el marco del convenio de cooperación interinstitucional, fueron las instituciones que trabajaron para la ejecución del componente.

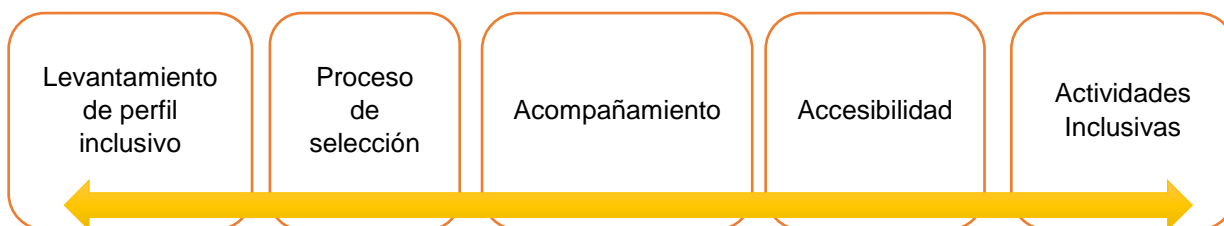
Por último, el tercer componente abarcó talleres de sensibilización, los cuales fueron dirigidos a los funcionarios públicos y empresarios privados. Los talleres buscaron promover un acercamiento positivo hacia las personas con discapacidad, logrando así que los estereotipos adquiridos sobre dicho grupo de atención prioritaria sean eliminados, con el fin de generar una inclusión progresiva y efectiva para este grupo social.

Como parte de los procesos de talleres de sensibilización se consideró el uso correcto del lenguaje al momento de comunicarse con las personas con discapacidad, para ello se trabajó con la *Guía de Lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente*, principal contribución del CONADIS, que indica cómo usar el lenguaje adecuado al momento de tratar o referirse a una persona con discapacidad, lo que permite una inclusión positiva de la persona y fortalece su nivel de autoestima.

Por otra parte, en los talleres se presentó a los participantes el *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad* que fue elaborado por el MRL. En el manual se establece el proceso adecuado para la contratación de las personas con discapacidad y las acciones positivas que permitirán una adecuada inclusión laboral.

Para el proceso adecuado de inclusión laboral de personas con discapacidad, se establecieron los siguientes pasos (véase el gráfico 21):

**Gráfico 21 Proceso de contratación inclusivo**



Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

En primer lugar, en el levantamiento de perfil inclusivo se genera una ficha que indica la información relevante de la persona con discapacidad a postularse. Una vez identificado el perfil de la persona y sus principales características, se procede a realizar la selección, considerando que es un proceso de *selección inclusivo*, en donde se incorporará la variable *discapacidad*. Para ello es importante considerar la normativa vigente en cuanto a inclusión laboral de personas con discapacidad, no negarse a entrevistar a una persona con discapacidad por su grado de discapacidad, y tomar en cuenta que la información que se le entregue de acuerdo a las actividades a realizar sea sencilla (MRL y CONADIS, 2013:20).

En tercer lugar el manual expone que se dará el acompañamiento, que es el seguimiento in situ que se realiza a la persona una vez que ha sido integrada al puesto de trabajo, donde se supervisará desde la integración, la inducción y el clima laboral que tenga la persona con discapacidad (MRL y CONADIS, 2013:20).

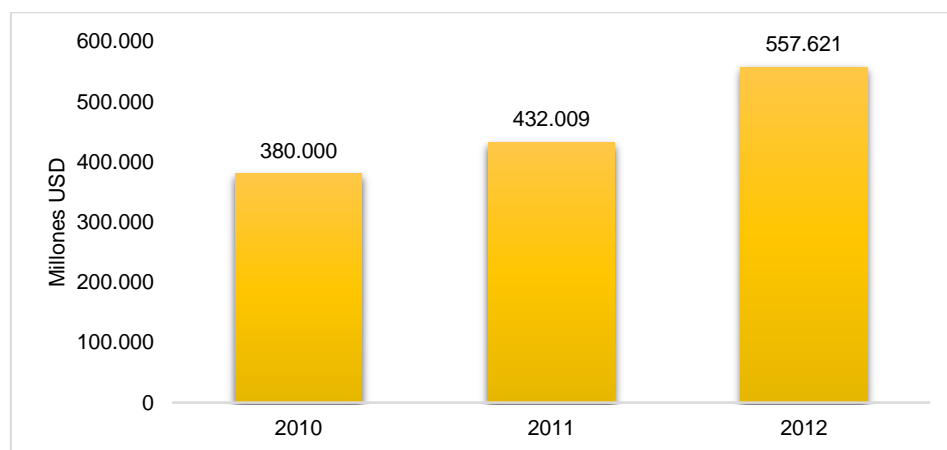
Como cuarto paso se considera la accesibilidad de la institución. Las entidades públicas y privadas se regirán acorde a las Normas INEN de Accesibilidad al Medio Físico (señalética, rampas, pasamanos, y baterías sanitarias). Y por último, las actividades inclusivas pretenden reducir la exclusión incentivando una mayor participación y compartiendo los distintos espacios que se desarrollen durante el ámbito laboral (MRL y CONADIS, 2013: 27).

A más de lo expuesto, los talleres de sensibilización se enfocaron en generar conocimiento sobre la Ley Orgánica de Discapacidad, principalmente en conceptos relacionados a discapacidad.

Por otra parte, en el 2010 la DAGP inició el proceso de inspección al sector público y privado para verificar el cumplimiento de la política pública establecida en la normativa<sup>13</sup>, el cual tuvo la colaboración de la Vicepresidencia de la República mediante recursos que permitan la contratación de inspectores especializados en el tema.

El presupuesto ejecutado por la Vicepresidencia de la República para las inspecciones fue de 380,000 dólares en el año 2010, que se incrementó a 557,621 dólares en el 2012 (véase el gráfico 22).

**Gráfico 22 Presupuesto ejecutado por la Vicepresidencia de la República para ayuda al proyecto *Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad***



Fuente: Secretaría Técnica de Discapacidades- SETEDIS  
Elaboración: Johanna Narváez.

#### **b) Proyecto *Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad, 2010-2015.***

El proyecto *Sistema de inclusión laboral de las personas con discapacidad*, se implementó en el año 2010 a cargo de la Vicepresidencia de la República bajo el programa Misión Solidaria Manuela Espejo. El proyecto se orientó a promover la integración laboral de las personas con discapacidad, y el fortalecimiento del autoempleo a través del desarrollo de

<sup>13</sup> Inserción del 4% de personas con discapacidad a las empresas privadas e instituciones públicas.



emprendimientos como alternativa de integración a la vida productiva (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2014); objetivos diseñados en base a las políticas públicas señaladas en los planes de desarrollo y en *Empleo sin Barrera* en temas de inserción laboral, fomento y estimulación de la capacidad emprendedora de la personas con discapacidad.

De acuerdo a la SETEDIS (2014), el proyecto tuvo como grupo objetivo a las personas con discapacidad que se encontraban en edad económicamente activa, de acuerdo a los resultados obtenidos por Misión Solidaria Manuela Espejo y se consideró a 8,599 personas que tenían a su cargo personas con discapacidad severa calificadas por la Misión Gallegos Lara.

El *Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad*, se guio en base dos ejes de integración laboral: el primero fue la inserción laboral y el segundo el desarrollo de emprendimientos, permitiendo a la persona una inclusión a trabajo digno, pero principalmente buscando un nexo entre discapacidad y responsabilidad social - empresarial.

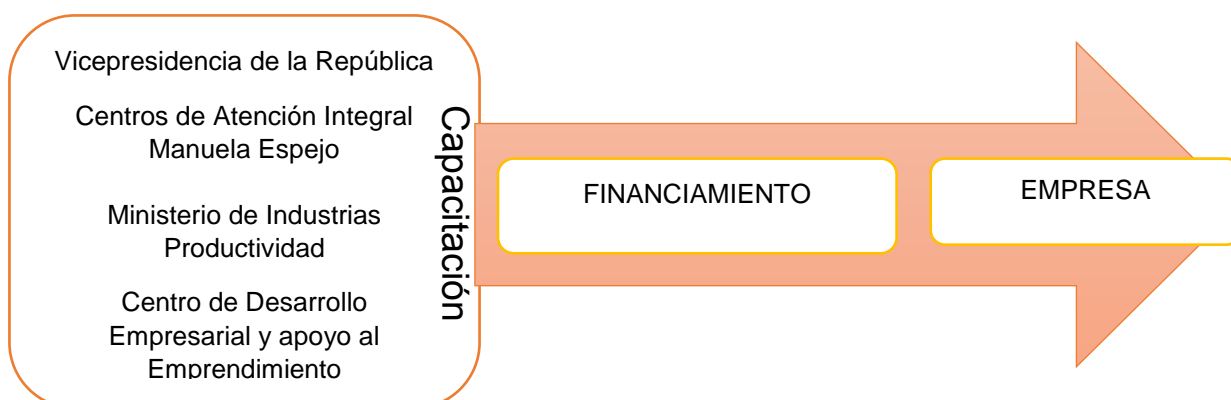
Siguiendo la línea, a finales del 2012 se desarrolló el proceso de micro emprendimientos productivos para personas con discapacidad o inclusión productiva, que estuvo a manos del programa Misión Solidaria Manuela Espejo y que ahora es parte de las competencias del SETEDIS.

Los micro emprendimientos se enfocaron en los sectores más postergados del país, y a su vez productivos (comercio de bienes, elaboración de productos de panadería, producción de carne y productos lácteos, fabricación de prendas de vestir, crianza de animales domésticos y la fabricación de productos de animales y alimenticios) permitiendo a las personas con discapacidad activar los mismos, generar ingresos, e ir desarrollando destrezas y capacidades que les permita crecer y fortalecer a su empresa (Vicepresidencia de la República, 2012).

El proceso de inclusión productiva se orientó en lineamientos que permitieron la efectividad de la inclusión; fueron los siguientes: 1)desarrollar ideas del tipo de negocio que la persona desea emprender,2)análisis de viabilidad del proyecto, 3) búsqueda de financiamiento para la ejecución del proyecto, y por último 4)implementación y seguimiento del proyecto.

La incubación, parte del proceso de inclusión productiva, estuvo a cargo de la Vicepresidencia de la República, el Centro de Atención Integral Manuela Espejo (CAIME), el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO) y el Centro de Desarrollo Empresarial y apoyo al Emprendimiento; y por el lado del financiamiento, el Banco Nacional de Fomento (BNF) fue la institución promotora en otorgar un crédito accesible para la personas con discapacidad, con un monto de hasta 10 mil dólares, por el plazo de 5 años y con una tasa de interés del 5% reajutable (véase el gráfico 23).

**Gráfico 23 Proceso de inclusión productiva**



Fuente: Presentación Secretaria Técnica de Discapacidades, Roberto Jaramillo

### **c) Portal público *Red Socio Empleo***

Parte fundamental de la política de estado en el tema laboral fue la creación del proyecto *Red Socio Empleo* en diciembre de 2009, mismo que entró en vigencia a febrero de 2010. Este proyecto no fue direccionado únicamente a personas con discapacidad, sino para toda la población; sin embargo, posibilitó en buena medida la participación del grupo con discapacidad para el proceso de búsqueda de trabajo.

De acuerdo al MRL, la *Red Socio Empleo* tiene como objeto facilitar el encuentro entre la demanda y oferta laboral, público y privado, permitiendo que las personas puedan obtener opciones de empleo, y el empresario un personal calificado y acorde a sus necesidades.

La *Red Socio Empleo* permite que las personas con discapacidad puedan tener acceso a cualquier oferta laboral pública o privada, mediante su participación en los concursos de mérito y oposición, contemplando las *acciones afirmativas*. Es importante mencionar que en base a las acciones afirmativas, la persona con discapacidad al cumplir un mínimo de 70 puntos como puntaje final, y si la institución aún no ha alcanzado el porcentaje requerido de personal con discapacidad, será concedida como la ganadora del concurso.

La *Red Socio Empleo*, a más de ser una bolsa de empleo electrónica, brinda capacitaciones en base a una alianza estratégica con el SECAP, a manera de una reconversión laboral (capacitar a quienes se encuentra en situaciones vulnerables y desean iniciar una reconversión hacia nuevos empleos).

Por otra parte se debe destacar también que existió una gestión privada para el cumplimiento de las políticas públicas. Las Federaciones Nacionales de y para Discapacidad se han dedicado a proyectos que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, y a su vez apoyar al cumplimiento de la normativa, con el fin de generar una mayor inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y concientizar el tema de responsabilidad civil que deben poseer las empresas privadas e instituciones públicas como visión institucional. Entre los principales proyectos son los siguientes:

### **d) Sistema Integral Laboral –SIL**

El Sistema Integral Laboral - SIL se creó a partir de la iniciativa de la sociedad civil a través de las federaciones y organizaciones internacionales como: la Confederación Coordinadora

Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (CONCEMFE), United States Agency for International Development (USAID) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); y el apoyo de instituciones públicas: CONADIS y SECAP.

El SIL es una unidad especializada para la inserción laboral normalizada de las personas con discapacidad, la cual brinda información sobre el mercado de trabajo, genera una auto evaluación profesional, asesoramientos, capacitaciones, presenta una bolsa de trabajo y apoya en la inserción laboral (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad, s.f.).

A su vez, con la ayuda del CONCEMFE y la Escuela Politécnica del Litoral, diseñaron un sistema que permite al SIL ingresar la información necesaria de las personas con discapacidad que acuden al mismo, como el caso de datos personales, detalles de la discapacidad (origen y causas), tratamientos, ayudas técnicas, habilidades, fortalezas, destrezas, nivel de formación, experiencia laboral, disponibilidad de horarios, capacitaciones y necesidades de capacitaciones, habilidades sociales, responsabilidad, entre otros; igualmente se puede ingresar datos de las empresas a nivel nacional.

Con la información obtenida se realiza un cruce que permite ubicar a las personas con discapacidad en las empresas en base al perfil requerido (Federaciones Nacionales De y Para Discapacidades, 2010:93), por esa razón el SIL se convirtió en un nexo importante, eficiente y efectivo para las personas con discapacidad al momento de querer insertarse al mercado laboral (Federaciones Nacionales De y Para Discapacidades, 2010:94),

A partir del 2006, el SIL a través de las 9 oficinas que se ubican en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Portoviejo, Babahoyo, Machala, Ibarra, Santo Domingo y Orellana brindó consejos y capacitaciones a las personas con discapacidad con deseos de trabajar, especialmente en temas relacionados a la preparación para lo laboral y en el manejo psicológico de la persona. A su vez realizó visitas especializadas a las empresas para informar sobre las nuevas políticas y regulaciones que se dieron en el país a partir del 2006, con el fin de ayudar a los empleadores a cumplir con la normativa, considerando la dificultad que ciertas empresas tienen para insertar a personas con discapacidad en su cadena de producción, por razones de tecnicismo, seguridad, actividades, etc. (Banco Mundial, 2013:34).

A más de ello, el SIL trabajó en los talleres de sensibilización con el fin de eliminar los estereotipos que existen hacia las personas con discapacidad, abordar temas de derechos y oportunidades, dar a conocer la normativa de inclusión y las consecuencias generadas ante la falta de cumplimiento de la misma, e incentivar a que la empresa esté dispuesta en ofrecer oportunidades (capacitaciones y ascenso) a las personas con discapacidad (Cárdenas y Noriega, 2011).

#### **e) Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador**

La USAID, el BID y las federaciones trabajaron en conjunto para la ejecución del proyecto *Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador*, durante el periodo 2008-2010.

El objetivo del proyecto fue de incluir a las personas con discapacidad al sector laboral formal, reduciendo los niveles de desempleo principalmente en las provincias de Pichincha, Guayas, Napo, El Oro, Los Ríos y Esmeraldas; el proyecto se centró en cuatro componentes: inclusión laboral, capacitaciones, autoempleo y comunicación (véase la tabla 8).

**Tabla 8 Objetivos del proyecto *Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador***

COMPONENTES	DESCRIPCION	METAS
Componente 1	Mejorar los perfiles laborales de las personas con discapacidad de las provincias de Pichincha, Guayas, Napo, El Oro, Los Ríos y Esmeraldas.	Mejorar los perfiles de 150 personas con discapacidad
Componente 2	Insertar laboralmente personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, a través del SIL.	Conseguir empleo a 100 personas con discapacidad (entre abril y junio 2009); y sensibilizar a 100 empresarios sobre la Ley Reformatoria del Código de Trabajo
Componente 3	Fomentar la creación de microempresas de personas con discapacidad, estructurada a una línea de base en torno a la inserción laboral; permitiendo así el auto emprendimiento y fortalecimiento de los mismos.	Lograr la formación de 15 micros emprendimientos por personas con discapacidad física.
Componente 4	Realizar un programa de difusión en los medios de comunicación.	

Fuente: Revista "Nuestro Compromiso", 2010 / Federaciones Nacionales De y Para Discapacidad del Ecuador – Proyectos en Conjunto (Proyecto FENEDIF y BID-FOMIN).

Elaboración: Johanna Narváez.

Cada uno de los componentes del proyecto realizados por las federaciones se enfocó en una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad en base al mejoramiento de los perfiles laborales, capacitaciones con el fin de generar una inclusión productiva (micro emprendimientos), y a la difusión en temas de discapacidad.

En resumidas cuentas, lo desarrollado en el presente capítulo permite constatar que en el primer período de análisis (2000-2006) no existió una alta preocupación del estado por el tema de mejoras de calidad de vida de las personas con discapacidad y mucho menos una intervención para la inclusión de las mismas en el ámbito laboral; es decir no existió una política que respalde la inserción laboral de las personas con discapacidad, lo que reflejaba la línea de pensamiento que prevalecía para esos años en el país sobre temas sociales. La reforma al Código del Trabajo en el 2006 permitió dar un giro fundamental en esta materia e iniciar una nueva etapa en el tratamiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad

A partir del 2007, se dio una alta intervención del estado en cuanto al manejo del mercado laboral de las personas con discapacidad, en base al fortalecimiento del marco legal y la implantación de políticas públicas que puedan contrarrestar el fenómeno de exclusión en el

ámbito laboral. Las políticas públicas principalmente fueron direccionadas para generar empleabilidad y productividad a dichas personas. En otras palabras, el estado intervino en la oferta y demanda laboral de las personas con discapacidad; en el caso de la oferta laboral el gobierno impulsó el tema de las capacitaciones y formación profesional de manera gratuita a través del SECAP, y a través de los proyectos realizados; y por el lado de la demanda laboral normó la obligación de incorporar a las personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, como también la ejecución de la política *Empleo sin Barreras*. Se debe destacar que la inclusión de personas con discapacidad no quedó tan solo a nivel laboral, sino que también trascendió a otros ámbitos en procura del mejoramiento de sus condiciones de vida.

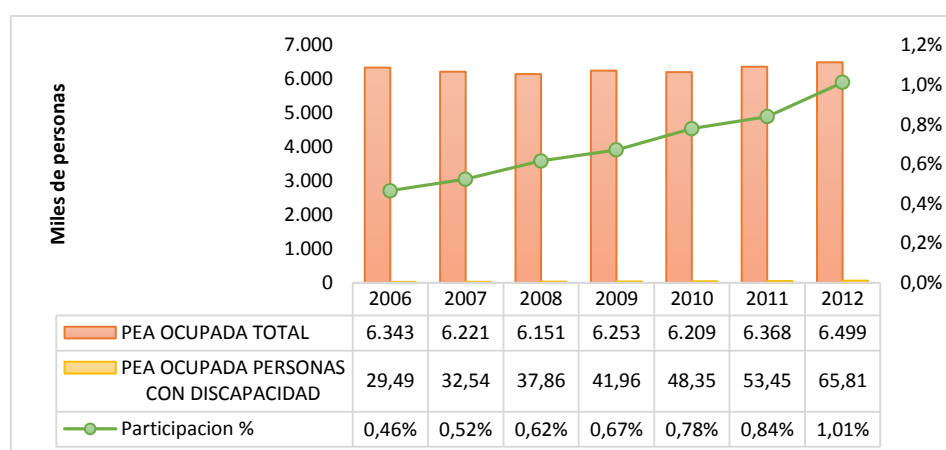
En general se marca una gran diferencia en cuanto a la normativa para personas con discapacidad en los dos periodos de análisis, ya que para el periodo 2000-2006 el marco legal de inclusión laboral fue débil en comparación del marco legal diseñado en el segundo periodo, el cual es más específico. En el caso de políticas públicas de inclusión laboral, no existieron políticas para el primer periodo, en excepción de la política establecida en la reforma al Código de Trabajo en el 2006. Por el contrario, en el segundo periodo se diseñaron y ejecutaron políticas relacionadas a procesos de capacitaciones, inserción laboral y desarrollo de micro emprendimientos, es decir, políticas laborales activas enfocadas en la oferta y demanda laboral.

## ***Evaluación de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador***

Previamente a la evaluación de las políticas públicas implementadas en el país sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad y de la situación socioeconómica de dicho grupo de atención prioritaria como resultado de las políticas, es pertinente identificar algunos datos generales sobre la evolución y entorno laboral de este grupo de atención prioritaria.

Partiendo de lo mencionado, el gráfico 24 muestra la participación de las personas con discapacidad con relación a la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) del país. En el 2006 la participación fue del 0,46% y en el 2012 llegó al 1,01%. En general, la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral a partir del año 2006 presentó un incremento.

**Gráfico 24 Participación porcentual de las personas con discapacidad en el empleo total del Ecuador (2006-2012)**



Fuente: Encuesta Urbana de Empleo y Desempleo - INEC / CONADIS/ IESS

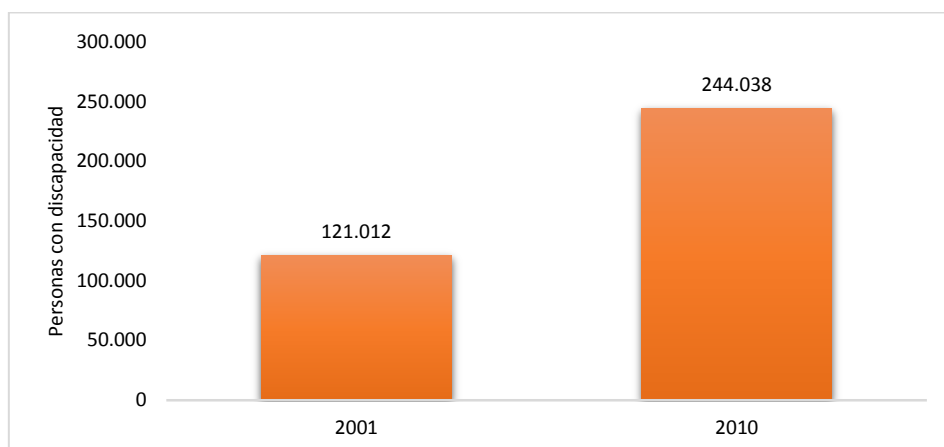
Elaboración: Johanna Narváez.

Por el contrario, en el gráfico 25 muestra el número de personas con discapacidad que por presentar un grado de discapacidad mayor al 75% se encontraron impedidas para realizar actividades laborales. De acuerdo al INEC, en el 2001 fueron 121,012 personas y 244,038 para el 2010.

Los factores que ocasionan que las personas con discapacidad no formen parte de la PEAO son: exclusión o el grado de discapacidad que la persona presenta, provocando dificultad y desenvolvimiento adecuado en el mercado de trabajo.

Con respecto al grado de discapacidad de la persona, la misma se sujeta a lo establecido por IMSESO, considerando que la persona que presente una discapacidad muy grave (mayor de 75%), no podrá realizar por si sola las actividades de la vida diaria (véase el anexo C).

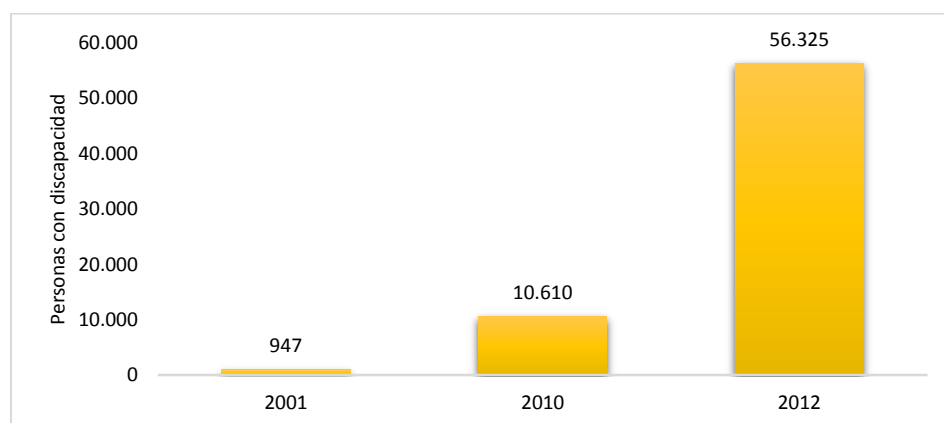
**Gráfico 25 Personas con discapacidad que presentan impedimento para trabajar**



Fuente: Encuesta de Población y Vivienda 2001 y 2010 – INEC  
Elaboración: Johanna Narváez.

En cuanto a las personas con discapacidad aptas para trabajar, el INEC muestra que para el 2001 hubo 947 en esa condición, mientras que para el 2012 se incrementó el número de personas a 56.325 (véase el gráfico 26). No necesariamente el hecho de que se encuentren aptas para realizar labores en el mercado de trabajo indica que todo el colectivo se encuentra trabajando, únicamente se muestra las personas que a pesar de poseer una discapacidad no les impide realizar actividades.

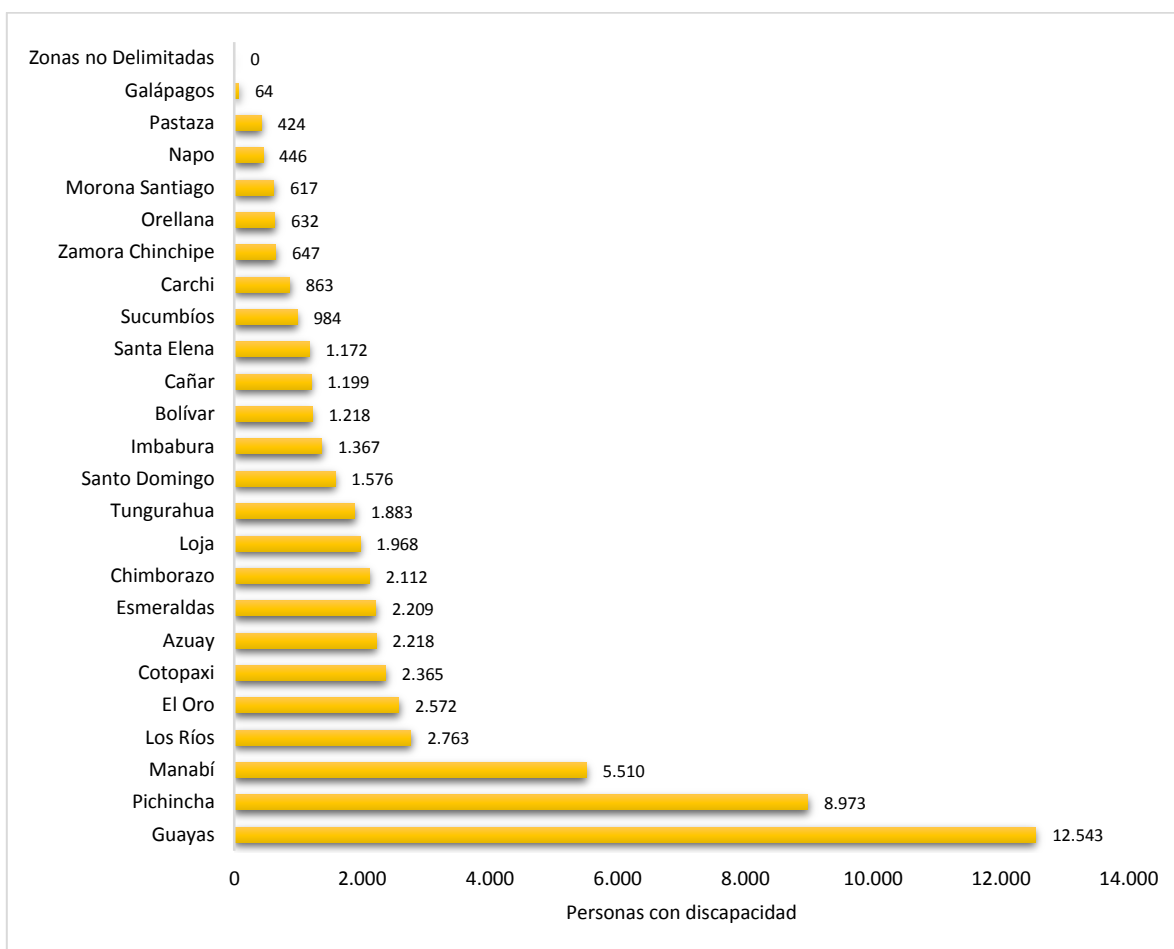
**Gráfico 26 Personas con discapacidad aptas para trabajar**



Fuente: Encuesta de Población y Vivienda 2001 y 2010 – INEC / Vicepresidencia de la República del Ecuador  
Elaboración: Johanna Narváez.

Desglosado a nivel de provincia, el gráfico 27 muestra que en el año 2012 el mayor número de personas con discapacidad que no se encontraron impedidas para realizar actividades laborales se ubicaron en Guayas, Pichincha y Manabí, mientras que en las provincias del Oriente y Galápagos el número de dicho grupo fue el menor en el país.

**Gráfico 27 Personas con discapacidad aptas para trabajar por provincia (2012)**



Fuente: Vicepresidencia de la República del Ecuador  
Elaboración: Johanna Narváez.

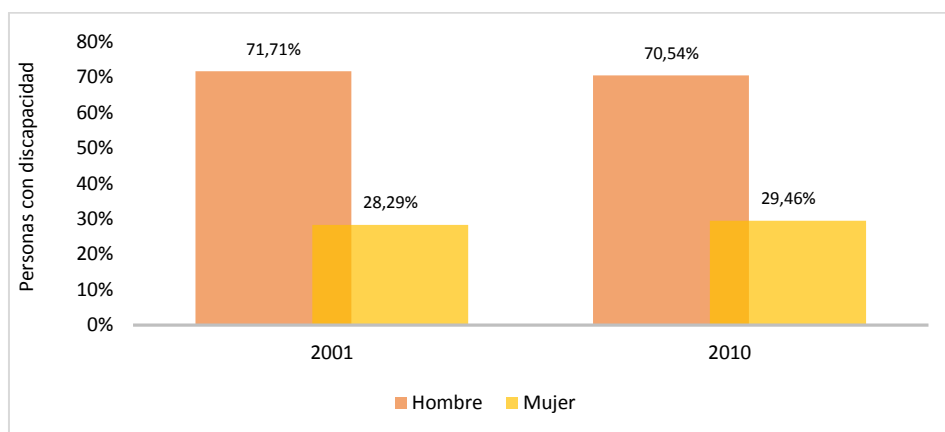
En cuanto a género, se observa que dentro del mercado laboral existe un mayor número de personas con discapacidad de género masculino, mientras que el género femenino es menor. El gráfico 28 indica que para el año 2010 del total de personas con discapacidad que estaban trabajando, el 70.54% eran hombres y apenas el 29.46% eran mujeres. Esta diferencia se dio principalmente por cuanto la mujer dedicó la mayor parte del tiempo a los quehaceres del hogar<sup>14</sup>.

Se debe considerar además que dichas mujeres con discapacidad han percibido el BDH, lo que significó la falta de incentivos para ingresar al mercado laboral, sin embargo, empíricamente no se ha podido comprobar, ya que la base de población y vivienda del INEC no ha permitido contrarrestar dicho supuesto.

<sup>14</sup>De acuerdo a estadísticas del INEC en el año 2010 fueron 98.641 mujeres con discapacidad y 9.805 hombres que se encontraron realizando actividades dentro del hogar.



**Gráfico 28 Personas con discapacidad por género que se encuentran trabajando**

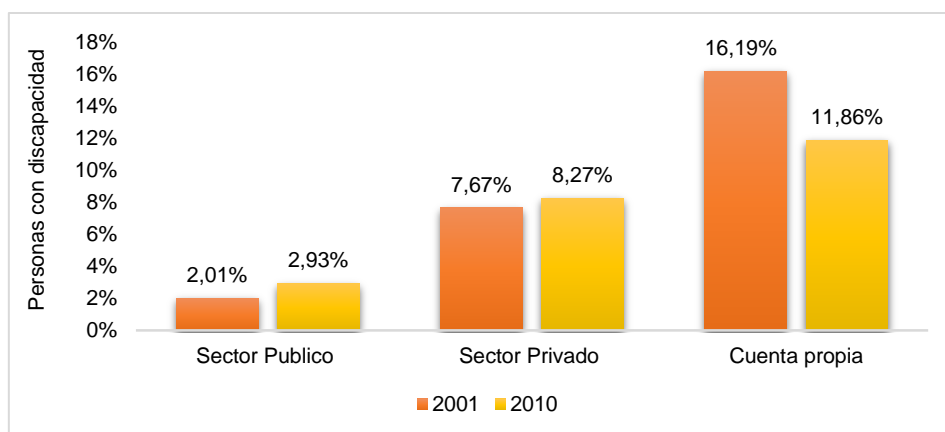


Fuente: Encuesta de Población y Vivienda 2001 y 2010 – INEC  
Elaboración: Johanna Narváez.

En lo que respecta a la categoría de ocupación, se identificó que para el año 2010 el 11.86% de personas con discapacidad se encontraron realizando actividades por cuenta propia, fundamentalmente en las ramas de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, comercio al por mayor y menor (véase el anexo D). Una de las posibles razones que produjo que en el año 2010 la categoría de *cuenta propia* disminuya en relación al 2001, estaría en la inserción que hubo de dicho grupo a entidades públicas (2.93%) y privadas (8.27%).

La mayoría de las personas con discapacidad que se encontraron trabajando en el sector privado se dedicaron a actividades relacionadas a las ramas de comercio al por mayor y menor e industrias manufactureras (véase el anexo E); y dentro del sector público se enfocaron en la administración pública, defensa, y enseñanza (véase el anexo F).

**Gráfico 29 Categoría de ocupación de las personas con discapacidad**



Fuente: Encuesta de Población y Vivienda 2001 y 2010 – INEC  
Elaboración: Johanna Narváez.

## **Resultados de la gestión de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad**

Los proyectos realizados por el sector público y privado para inclusión laboral de personas con discapacidad se enfocaron en generar acciones de inserción laboral, condiciones de empleabilidad y desarrollo de micro emprendimientos. Dichos aspectos se vieron reflejados en las políticas públicas de inclusión laboral detalladas en los planes de desarrollo, *empleo sin barrera* y normativa (analizados en el capítulo anterior).

Cabe mencionar, que los proyectos fueron desarrollados independientemente, lo que provocó que los resultados a nivel de inclusión laboral sean por proyectos, por lo que en esta investigación se efectuará la evaluación en función de los logros de cada uno hasta el 2012.

Adicionalmente se realiza una evaluación de las políticas públicas a nivel agregado, es decir, a nivel nacional en cuanto la inserción de personas con discapacidad y capacitaciones, considerando que aún existe debilidad de la información estadística ya que no hay un seguimiento adecuado por parte del estado o de una entidad específica de las personas que se encuentran laborando en el sector público y privado, lo que ha provocado que la información no sea homogénea.

La falta de información con respecto al mercado laboral de las personas con discapacidad ha llevado a que el estado no pueda realizar un análisis y evaluación total de la efectividad de las políticas públicas de inclusión laboral; únicamente se ha trabajado en base a la ejecución de proyectos que permitan la participación de las personas con discapacidad en cada proceso, considerando que cada proyecto se ha basado en una planificación que le permita el cumplimiento del mismo.

### **Resultados por proyecto**

En la tabla 9 se muestra un resumen de los proyectos ejecutados por el sector público y privado, las entidades ejecutoras, los componentes por proyecto y la ejecución realizada hasta el 2012.

Partiendo de aquello, es importante observar que ha existido una ausencia de coordinación y gestión por parte de las instituciones públicas y privadas en temas de discapacidad, ya que cada sector organizó sus propios proyectos. Adicionalmente no existió un seguimiento continuo a los proyectos y sus procesos, que se hizo evidente en el cumplimiento de metas; al respecto se puede considerar que no necesariamente el haber logrado una meta superior al 100% indica que el proyecto y conjuntamente la política pública hayan sido efectivas.

A pesar de haber existido una participación de las personas con discapacidad en cada proyecto, los procesos no han sido llevados en base una planificación adecuada y mucho menos se han obtenido evaluaciones ex post que permitan observar indicadores que evalúen una efectividad de las políticas públicas de inclusión laboral.

**Tabla 9 Proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad**

Sector	Proyecto	Entidad ejecutora	Componentes	Metas	Ejecución acumulada hasta el 2012	Porcentaje de ejecución
Público	Sistema Nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad, 2007-2013	MRL	Sesiones de rehabilitación para las personas con discapacidad	4.365 personas con discapacidad rehabilitadas	1.347 personas con discapacidad rehabilitadas	30.86%
		MRL y SECAP	Capacitaciones para las personas con discapacidad	2.600 personas con discapacidad capacitadas	6.323 personas con discapacidad capacitadas	243.19%
		MRL	Talleres de sensibilización para los empresarios y funcionarios públicos	4.590 empresarios y funcionarios públicos.	4.705 empresarios y funcionarios públicos.	102.51%
		MRL y Vicepresidencia de la República	Inspecciones a instituciones públicas y privadas	10.000 instituciones públicas y privadas inspeccionadas	16.769 instituciones públicas y privadas inspeccionadas	167.69%
		MRL	Inserción laboral	11.358 personas con discapacidad insertadas laboralmente	10.837 personas con discapacidad insertadas	95.41%
	Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad, 2010-2015	Vicepresidencia de la República	Inclusión laboral (inserción laboral e inspecciones)	50.000 personas con discapacidad insertadas en trabajos	39.356 personas con discapacidad insertadas en trabajos	78.71%
		MRL y Vicepresidencia de la República		10.000 inspecciones	16.769 instituciones públicas y privadas inspeccionadas	167.69%.
		Vicepresidencia de la República	Desarrollo de emprendimientos	130 emprendimientos en funcionamiento	6 emprendimientos en funcionamiento	4.62%

	Portal público “ Red Socio Empleo “	MRL	Inclusión laboral	s/m	1% de personas con discapacidad inscritos en el portal web de Red Socio Empleo	
Privado	Sistema Integral Laboral	Federaciones De y Para la Discapacidad	Entrevistas a personas con discapacidad (conocer el aspecto socio profesional)	s/m	13.494 personas con discapacidad entrevistadas	
		Federaciones De y para la Discapacidad, y SECAP	Capacitaciones para las personas con discapacidad	s/m	11.391 personas con discapacidad capacitadas	
		Federaciones De y para la Discapacidad	Talleres de sensibilización para los empresarios y funcionarios públicos	s/m	12.847 empresarios y funcionarios públicos que recibieron talleres	
		Federaciones De y para la Discapacidad	Visitas especializadas e identificación de personas con discapacidad que fueron contratadas	s/m	7.819 empresas y 3.652 personas con discapacidad identificadas	
		Federaciones De y para la Discapacidad	Inserción laboral	s/m	6.544 personas con discapacidad insertadas	
	Capacitación Ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador	USAID, el BID y Federaciones De y para la Discapacidad	Mejorar los perfiles laborales de las personas con discapacidad de las provincias de Pichincha, Guayas, Napo, El Oro, Los Ríos y Esmeraldas.	150 personas con discapacidad que asistan a los talleres de mejoras de perfiles ocupacionales.	165 personas con discapacidad que asistan a los talleres de mejoras de perfiles ocupacionales.	110%
			Insertar laboralmente personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, a través del SIL (talleres de sensibilización)	100 empresarios sensibilizados sobre la Ley Reformatoria del Código de Trabajo	200 funcionarios y empresarios en promedio sensibilizados	200%

			Fomentar la creación de microempresas de personas con discapacidad, estructurada a una línea de base en torno a la inserción laboral, permitiendo así el auto emprendimiento y fortalecimiento de los mismos.	Lograr la formación de 15 micro emprendimientos para personas con discapacidad física	16 micro emprendimientos acreditados.	106.67%
			Realizar un programa de difusión en los medios de comunicación.	s/m	Lograr la difusión	

s/m Sin meta.

Fuente: Presentación Secretaria Técnica de Discapacidades, Roberto Jaramillo/MRL/ Revista "Nuestro Compromiso", 2010 / Federaciones Nacionales De y Para Discapacidad del Ecuador – Proyectos en Conjunto (Proyecto FENEDIF y BID-FOMIN).

Elaboración: Johanna Narváez.

### **Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad 2007-2013**

Este proyecto tuvo la finalidad de “contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y sus familias mediante el acceso en condiciones de dignidad al empleo” (Ministerio de Trabajo, 2014). Para ello se enfocó en tres componentes: procesos de rehabilitación, capacitaciones y talleres de sensibilización.

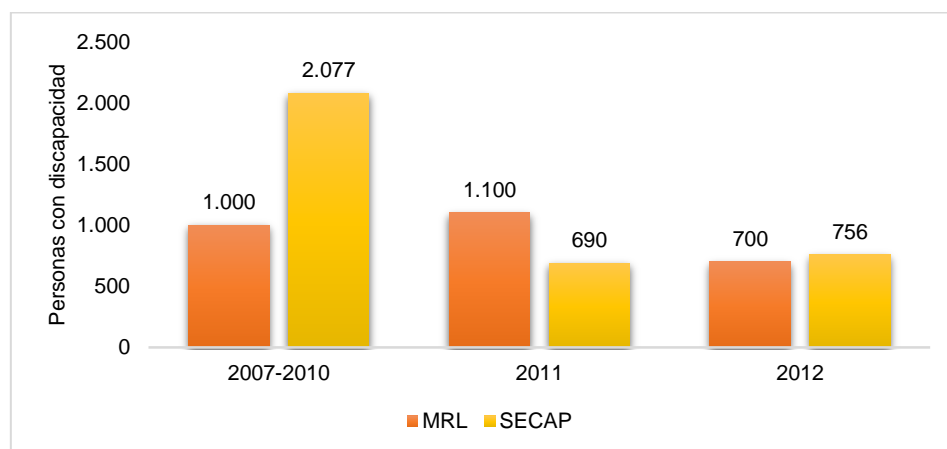
De acuerdo al primer componente, el MRL durante el 2011-2012 realizó la rehabilitación a 1.347 personas con discapacidad<sup>15</sup>, lo que permitió que las personas entren en un proceso de recuperación y fortalecimiento en cuanto a sus capacidades laborales, ya que el hecho de haber adquirido la discapacidad generó que se vean interrumpidas en el desarrollo de sus actividades, provocando una afectación emocional en el grupo social.

Con respecto al segundo componente, el MRL se encargó de la organización de *talleres de preparación a lo laboral* con el objetivo de generar estrategias para la búsqueda, acceso y sostenibilidad del empleo; las capacitaciones incluyeron: cómo llenar una hoja de vida, modo apropiado para presentarse a una entrevista de trabajo, cómo mantener su puesto de trabajo, etc.

Por su parte el SECAP se encargó de capacitar a las personas con discapacidad que necesitaron ser instruidas en temas técnicos y académicos; es decir, aquellas que requirieron incluirse en temas especializados para la obtención de nuevas destrezas en el ámbito laboral.

Por tanto para el periodo 2007-2012, el número de personas con discapacidad que se capacitaron a través del MRL fue de 2,800, mientras que 3,523 personas acudieron al SECAP a capacitaciones o cursos de formación profesional a través del proyecto. En el gráfico 30, se muestra el número de personas capacitadas por año y por institución.

**Gráfico 30 Número de personas con discapacidad capacitadas a través del proyecto:  
*Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad***



Fuente: MRL

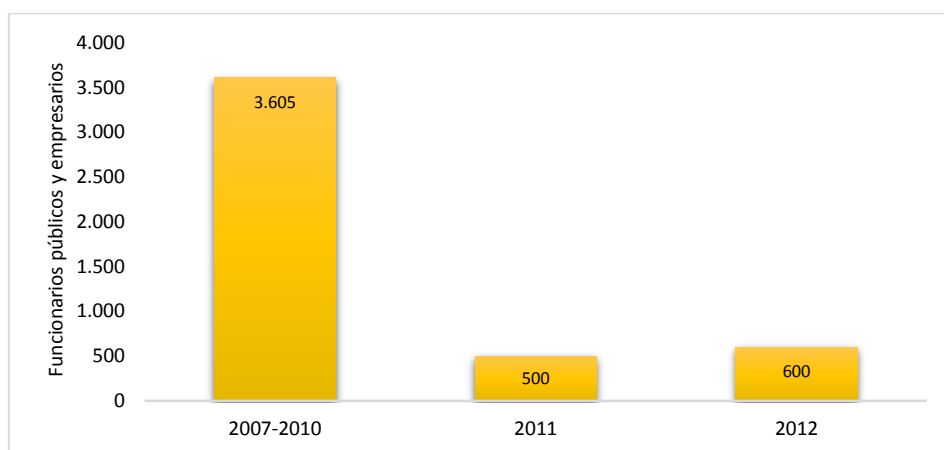
Elaboración: Johanna Narváez.

<sup>15</sup> Fuente dato: Dirección Nacional de Grupos de Atención Prioritaria.

Además el MRL realizó los talleres de sensibilización a instituciones públicas y entidades privadas, con el fin de generar un acercamiento e inclusión positiva de las personas con discapacidad al ámbito laboral. Se logró que hasta el 2012 exista la participación de 4.705 empresarios y funcionarios públicos quienes conocieron a mayor profundidad temas relacionados a la equidad social y la inclusión laboral del grupo con discapacidad.

En el gráfico 31 se aprecia el número de funcionarios públicos y empresarios que fueron sensibilizados en cada año a través del programa, quienes llegaron a palpar y a comprender la realidad diaria que las personas con discapacidad deben afrontar ante cada una de las actividades que deben realizar dentro del ámbito laboral (Ministerio de Trabajo, 2014).

**Gráfico 31 Funcionarios públicos y empresarios privados sensibilizados a través del proyecto: *Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad***



Fuente: MRL

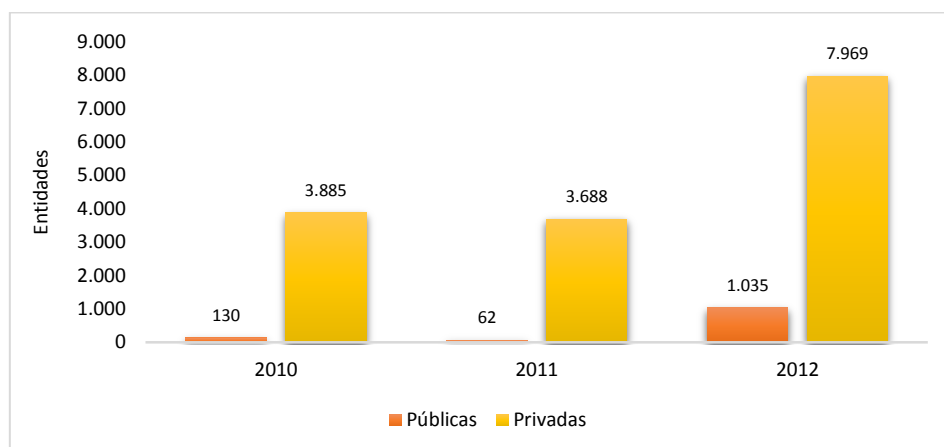
Elaboración: Johanna Narváez.

Asimismo el MRL se enfocó en procesos que permitan la verificación del cumplimiento de la política pública de inserción laboral. Para ello, se realizó la contratación de 74<sup>16</sup> inspectores de discapacidad e integrales, durante el periodo 2010-2012, quienes se encargaron de la inspección de empresas privadas e instituciones públicas a nivel nacional.

El número de empresas privadas e instituciones públicas que fueron inspeccionadas se incrementaron durante el periodo del proyecto, sin embargo hay que considerar que para el 2011 existió menos empresas inspeccionadas, mientras que en el 2012 el número aumentó debido a que el presupuesto programado para aquel año de igual forma se incrementó (véase el gráfico 32).

<sup>16</sup> Fuente dato: Dirección Nacional de Grupos de Atención Prioritaria.

**Gráfico 32 Inspecciones realizadas mediante el proyecto: *Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad* por tipo de entidad**

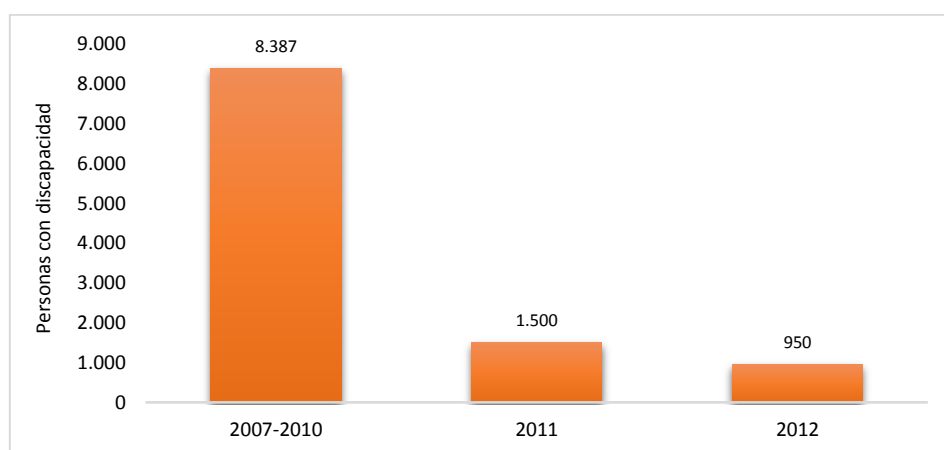


Fuente: MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

A más de las inspecciones realizadas, a través del MRL se logró la inserción de 10,837 personas con discapacidad a plazas de trabajo públicas y privadas. En el gráfico 33 se observa el número de personas con discapacidad insertadas por cada año, siendo evidente que hasta el 2010 se insertó más del 50% de lo planificado como proyecto (73.84% de ejecución).

**Gráfico 33 Número de personas con discapacidad insertadas a través del proyecto: *Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad***



Fuente: MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

En definitiva, este proyecto arrojó hasta el 2012 como resultado 6,323 capacitados, 1,347 rehabilitados, 4,705 sensibilizados, 16,765 inspecciones y 10,837 ciudadanos con discapacidad insertados en trabajos. Los componentes y características de este proyecto permiten apreciar que sus acciones estaban dirigidas tanto hacia la demanda como oferta del mercado laboral. En efecto, por el lado de la demanda laboral el estado estuvo presente a través de los talleres de sensibilización y de las inspecciones para verificar el cumplimiento de la inserción al trabajo; mientras que en lo que corresponde a la oferta laboral, a través de



las rehabilitaciones y de las capacitaciones se buscó generar capacidades en el talento humano.

La carencia de información de parte de las entidades ejecutoras impide que se pueda evaluar si los componentes de este proyecto actuaron articuladamente; por ejemplo, si las personas que recibieron rehabilitación y/o capacitación pudieron insertarse precisamente en aquellas entidades en las que se sensibilizó a sus funcionarios. Adicionalmente, como se mencionó anteriormente, no se observa una adecuada planificación en los cuatro procesos realizados, ya que el MRL y el SECAP desarrollaron más la etapa de preparación a lo laboral y cursos de formación profesional para las personas con discapacidad (capacitaciones formales e informales). Asimismo, el MRL se enfocó en generar talleres de sensibilización a los empresarios y funcionarios públicos, con el fin de que exista un trato positivo e inclusivo hacia la persona con discapacidad.

### **Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad 2010-2015**

El proyecto *sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad*, se basó en: desarrollar micro emprendimientos e inserción laboral conjuntamente con inspecciones; considerando que el proceso de inspección se trabajó con el MRL, en el proyecto *Sistema Nacional de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad*.

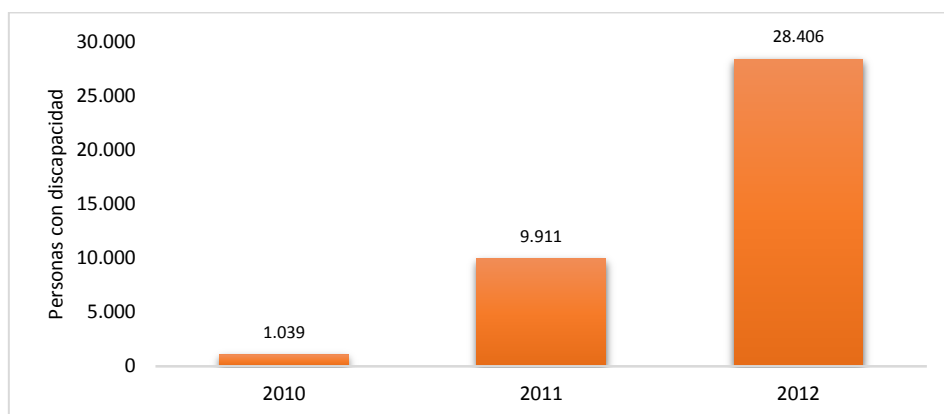
El proceso de inclusión productiva (apoyo a micro emprendimientos) inició en el último periodo del 2012 a cargo de la Vicepresidencia de la República, con su primer proyecto “Pescado, cero y residuo” en Puerto López, el cual estaba dirigido a personas con discapacidad.

Proyecto que consistió en la elaboración de joyas a partir de los residuos de escamas del pescado, que a más de ser comercializado, buscó preservar el medio ambiente y rescatar las historias culturales y de los pueblos a través de la elaboración de estas artesanías (Vicepresidencia de la República, 2012)

Por el lado de inserción laboral la Vicepresidencia de la República logró incluir a 39,356 personas con discapacidad al ámbito laboral privado, público, y bajo modalidad de cuenta propia esta cifra resulta importante, considerando que como meta se planteó hasta el 2015 incorporar al mercado laboral a 50,000 ciudadanos discapacitados; es decir al 2012 ya se contaba con un 78.71% de cumplimiento de lo propuesto. Sin embargo, no se tiene información disponible de la inserción de las personas por ámbito, impidiendo identificar con mayor claridad la efectividad del proyecto por sector. No obstante, es importante señalar que para aquellos años las entidades privadas debían haber cumplido el 4% de inclusión laboral a personas con discapacidad, mientras que las instituciones públicas recibieron un trato distinto, pues ante la expedición de la LOSEP a finales del 2010 se les dio una prórroga de tres años para el cumplimiento (El Universo, 2013).

En el gráfico 34, se observa que efectivamente se dio un incremento progresivo a partir del 2010 en cuanto la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector privado y público a través del proyecto de la Vicepresidencia de la República.

**Gráfico 34 Personas con discapacidad laborando insertadas a través del proyecto:  
*Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad***



Fuente: MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

En el caso de las inspecciones a empresas privadas e instituciones públicas se realizó en conjunto con la DAGP, registrándose 16.769 inspecciones, cifra que comparada con la meta de 10.000 inspecciones a efectuarse hasta el 2015, significó un cumplimiento de 167.69% al 2012.

En resumidas cuentas, el proyecto *Sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad* se enfocó en la inclusión productiva; si bien para el año 2012 apenas 6 micro emprendimientos se pusieron en funcionamiento, a partir del 2013 82 emprendimientos fueron desarrollados y 59 de ellos fueron financiados.

A su vez, el estado brindó el apoyo oportuno en los procesos de incubación y financiamiento de los planes de negocios de las personas con discapacidad, con el fin de que dicho grupo pueda desarrollar sus habilidades y auto sustentarse. Hay que considerar que en la actualidad la SETEDIS ha manejado el proceso de inclusión productiva en base a programas, encuentros y convenios.

En general, se refleja la alta intervención por parte de la Vicepresidencia de la República en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad al mercado formal, con el fin de que exista una mejora de las condiciones de vida de la persona y a su vez pueda percibir las mismas oportunidades que una persona sin discapacidad tiene.

Es importante destacar que las políticas públicas para promoción de emprendimientos tuvieron un buen desempeño, por cuanto el programa de desarrollo de los mismos logró que 6 emprendimientos, de los 130 planificados, estén en marcha el mismo año en que fue propuesto el programa.

### **Portal público “Red Socio Empleo”**

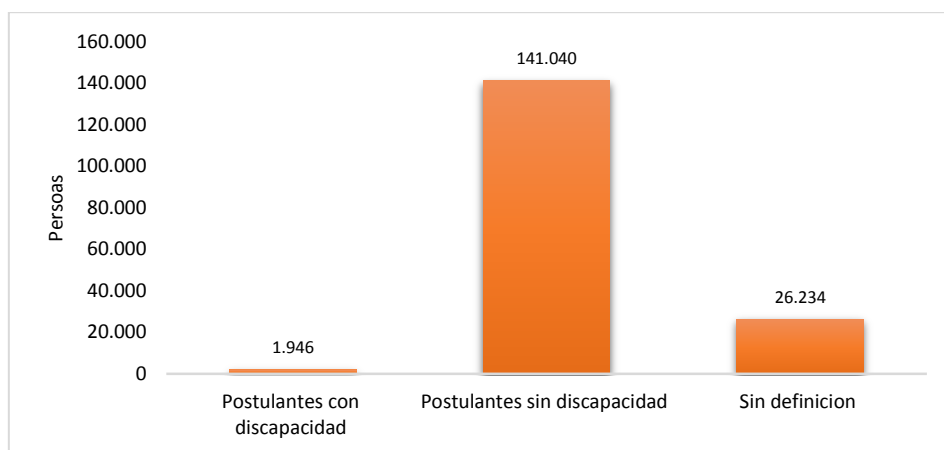
El Portal público “Red Socio Empleo” se convirtió en la herramienta necesaria para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Servicio que permitió que el grupo con discapacidad pueda ubicarse con mayor facilidad en las plazas de trabajo a nivel nacional, acorde su perfil y requerimiento profesional.

Ante nada es importante mencionar que para el 2012 se establecieron 11 agencias Socio Empleo, logrando ubicar a 28.917 personas con discapacidad o sin discapacidad en plazas de trabajo, así como la capacitación de manera gratuita a 9.988 personas. A su vez para el mismo año se creó el portal web permitiendo que las personas puedan aplicar en el sector público o privado a través de Internet (Ministerio de Relaciones Laborales, 2010:2)

Como se indicó anteriormente el portal web se creó a partir del 2012, lo que significó que desde su implementación logró registrar el número de personas con discapacidad que se insertaron a plazas de trabajo público y privado. La razón por la cual no se ha obtenido información de años anteriores al mencionado, es porque se trabajó a través de varias oficinas a nivel nacional, lo que complicó la consolidación de la información.

Por tanto en el 2012 se identificó que 169,220 ecuatorianos que se postularon al portal web de Red Socio Empleo a través de sus hojas de vidas, de los cuales 1.946 fueron personas con discapacidad; es decir el 1% de los postulantes al portal fueron personas con discapacidad (véase el gráfico 35).

**Gráfico 35 Personas inscritas en la Red Socio Empleo (2012)**



Fuente: MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

Es importante mencionar que dicho proyecto se convirtió en una herramienta de intermediación laboral de apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que partir de la misma se logró ubicar a las personas en empresas privadas o instituciones públicas. Asimismo ha trabajado a favor de la oferta laboral por el lado de capacitaciones con el fin de mejorar los perfiles profesionales; sin embargo, hay que considerar que no solo está enfocado a las personas con discapacidad sino de forma global, pero permite la identificación de la persona con discapacidad en base a las preguntas afirmativas, lo que genera una ventaja para su inserción.

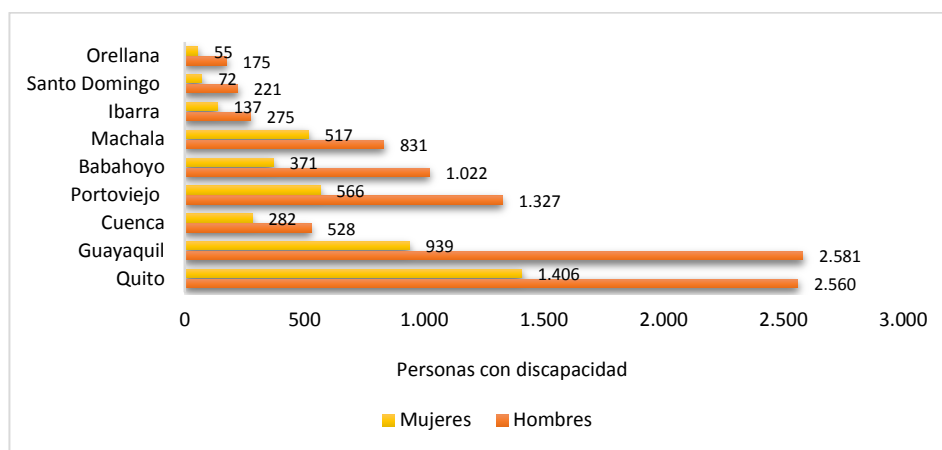
### **Sistema Integral Laboral- SIL**

El SIL, proyecto realizado por el sector privado, permitió una inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en base a procesos de entrevistas, capacitaciones, sensibilizaciones, y vistas especializadas realizadas a través de las nueve oficinas.

Los procesos de entrevistas que se realizaron a través del SIL, en su mayoría se efectuaron en las oficinas de Quito y Guayaquil, en donde existió la mayor participación de personas con discapacidad de género masculino (véase el gráfico 36). Las entrevistas fueron ejecutadas

con el fin de valorar el perfil de la persona con discapacidad y conocer la parte socio profesional (el nivel de formación, motivaciones, capacidades, aptitudes, actitudes e intereses profesionales, y experiencia profesional) (CODEMFE BADAJOZ, s.f.).

**Gráfico 36 Número de personas con discapacidades entrevistadas por género a través del SIL (2006 -2012)**



Fuente: CONADIS

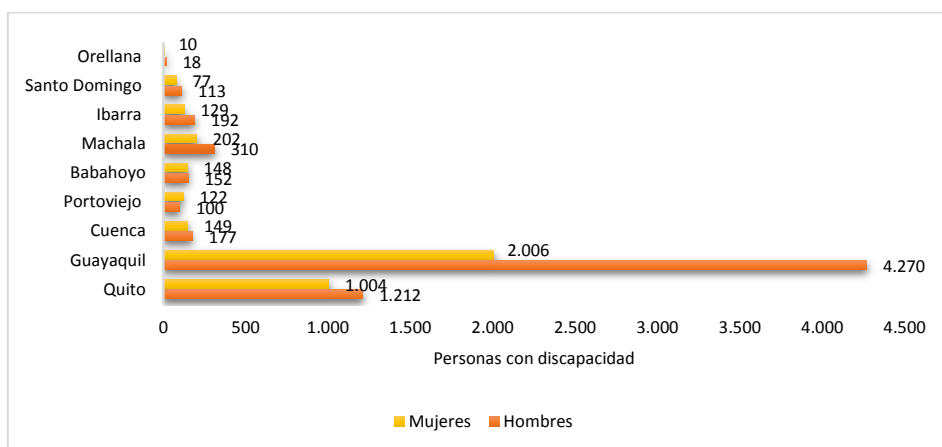
Elaboración: Johanna Narváez.

En lo que respecta a las de capacitaciones, en el gráfico 37 se observa que el SIL logró realizar capacitaciones a 11,391 personas con discapacidad, considerando que la mayoría de ellas eran de género masculino que residen en la ciudad de Guayaquil.

El SIL trabajó bajo dos modalidades de capacitaciones: *formales* e *informales*. Las capacitaciones informales se enfocaron en la preparación hacia lo laboral, y en el caso de las capacitaciones formales se desarrollaron a través del SECAP en temas relacionados a informática, diseño web, marketing, entre otros. En el gráfico 38, se observa que 8,787 personas con discapacidad recibieron capacitaciones informales en las nueve oficinas del SIL y apenas 2,604 personas se capacitaron bajo modalidad formal por medio del SECAP.

Estas cifras muestran la falta de formación que tiene una persona con discapacidad en cuanto su preparación previa para la inserción al ámbito laboral, generando una desventaja con respecto al resto. Por ende es importante que el grupo social con discapacidad antes de ser incluido al sector laboral tenga conocimientos primarios para insertarse adecuadamente al mercado laboral; por lo tanto es necesario que las instituciones generen capacitaciones informales como primer paso.

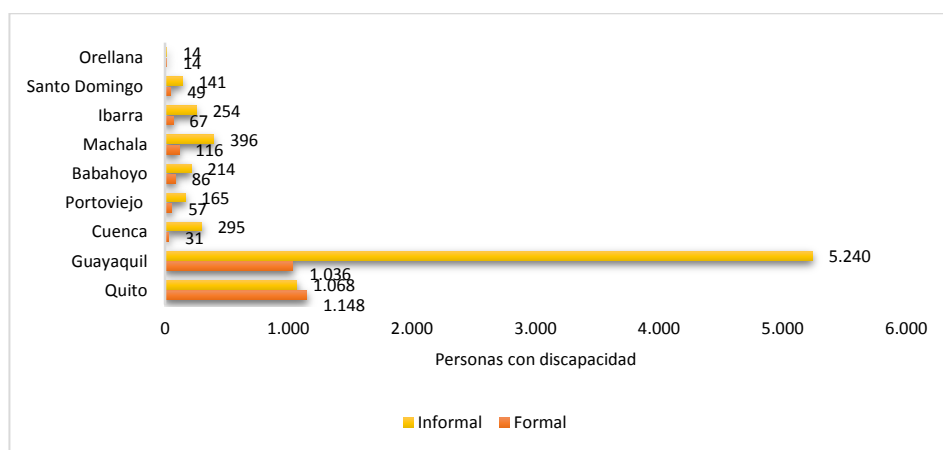
**Gráfico 37 Número de personas con discapacidad capacitadas por género a través del SIL (2006-2012)**



Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

**Gráfico 38 Modalidades de capacitaciones (2006-2012)**

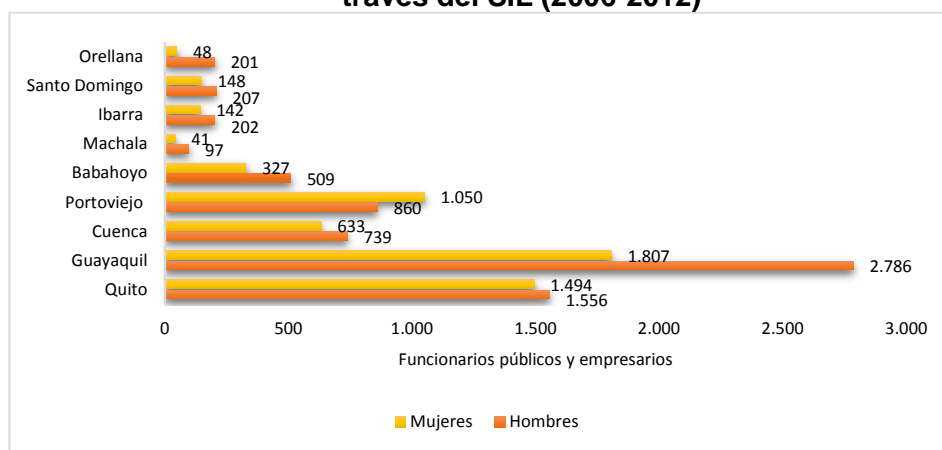


Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

Asimismo los talleres de sensibilización dirigidos a empresarios y funcionarios públicos, en su mayoría se realizó en Guayaquil y Quito, donde fueron sensibilizados 5,690 mujeres y 7,060 hombre en las nueve oficinas del SIL (véase el gráfico 39).

**Gráfico 39 Número de empresarios y funcionarios públicos sensibilizados a través del SIL (2006-2012)**

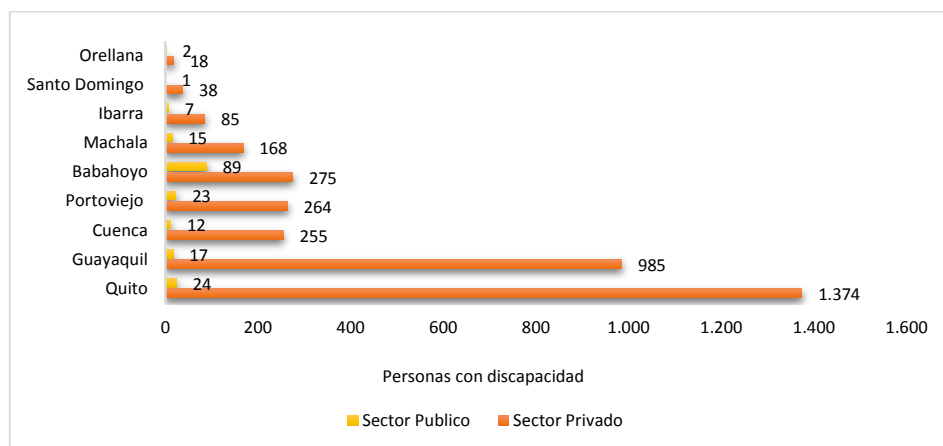


Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

Además, las personas que integran el equipo de trabajo del SIL realizaron visitas especializadas a empresas a nivel nacional con el fin de dar a conocer a fondo las políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad, y apoyar a los empleadores a cumplir con la normativa. Para el periodo 2006-2012 el SIL visitó a 7.819 empresas, Quito y Guayaquil fueron las ciudades con mayores visitas, seguidas por Machala (véase el gráfico 40).

**Gráfico 40 Número de empresas visitadas a través del SIL (2006-2012)**

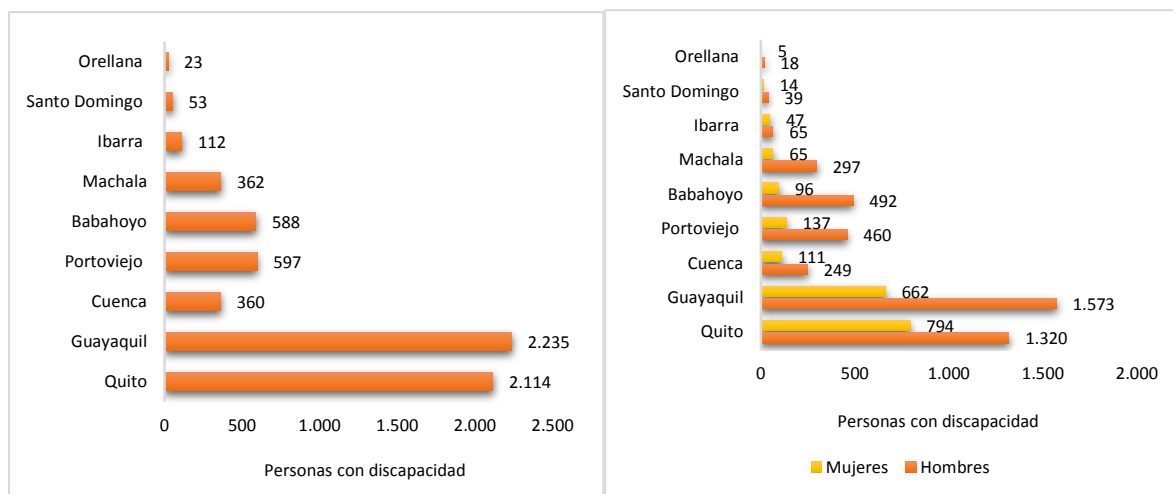


Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

A más de las entrevistas, capacitaciones, talleres de sensibilización y visitas especializadas, el SIL tiene como fin el ubicar a las personas con discapacidad en empresas públicas y privadas acorde a los requerimientos demandados por las empresas del país. Por tanto, para el periodo 2006-2012 el SIL a través de las oficinas lograron insertar a 6,544 personas con discapacidad, en su mayoría con discapacidad física (véase el anexo G), y de género masculino. La ciudad de Guayaquil logró incluir un número mayor de personas a comparación del resto de ciudades (véase el gráfico 41).

**Gráfico 41 Número de personas con discapacidad insertadas laboralmente y por género a través del SIL (2006-2012)**



Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez.

En definitiva, el SIL es considerado un proyecto similar a la Red Socio Empleo, que se ha manejado bajo el convenio interinstitucional público entre el CONADIS y el SECAP e instituciones privadas. Proyecto que asimismo ha trabajado con el fin de intervenir en la oferta y demanda laboral; por el lado de la demanda en procesos de sensibilización y visitas especializadas a las empresas, y por la oferta a través de capacitaciones formales e informales y entrevistas a las personas con discapacidad.

El SIL ha logrado la inserción de 6,544 personas con discapacidad en el mercado laboral formal, quienes asistieron a las entrevistas y capacitaciones. Asimismo, es importante destacar que la labor realizada por el SIL ha permitido que durante el 2006-2012 se logre identificar que de las 7,819 empresas visitadas, 3,652 personas con discapacidad fueron contratadas por medio del SIL.

El nivel institucional que ha ido adquiriendo el SIL ha ayudado a que las personas puedan ser ubicadas dentro del ámbito laboral público y privado. A su vez, se ha convertido en un proyecto prioritario para Petroamazonas EP, ya que a más de dar cumplimiento al porcentaje establecido en la normativa, ha buscado difundir la importancia de responsabilidad social dentro de la sociedad, y en el ambiente laboral. Por ello es importante destacar que el proyecto sigue en marcha, logrando para el 2014 la inserción de 1,362 personas con discapacidad, y 9,197 beneficiados en capacitaciones (Petroamazonas EP, s.f.).

Asimismo a través del proyecto SIL se han realizado charlas y encuentro laborales (ferias) con el fin de dar a conocer lo importante que es una persona con discapacidad dentro de la sociedad y el aporte productivo que puede generar.

Sin embargo, no se evidencia cuáles han sido los resultados obtenidos a partir de cada proceso realizado por el SIL, con excepción de aquellas acciones que han permitido la inserción a personas con discapacidad a plazas de trabajo.

En el caso de las capacitaciones dirigidas a las personas con discapacidad, no se evidencia que las mismas hayan facilitado una adecuada inserción al mercado laboral, o si las sensibilizaciones han generado mayor concientización en los empresarios para lograr mayor apertura al grupo social en sus empresas.

### **Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador**

El proyecto se basó en cuatro componentes: mejorar los perfiles laborales, inserción laboral, creación de micro emprendimiento y difusión. Para cada uno de ellos, se realizó lo siguiente:

Para el mejoramiento de los perfiles ocupacionales (componente 1) se realizaron talleres integrales en las provincias Pichincha, Guayas, El Oro, Los Ríos y Esmeraldas, donde se trataron contenidos relacionados a: identidad, autoestima, valores de convivencias, como lograr una entrevista exitosa, deberes y derechos del ciudadano, obligaciones y prohibiciones, y conocimientos sobre informática, uso del internet y correo electrónico (Palacios, Villafuerte y Zanafria, 2010:95).

En lo que respecta al componente 2, se realizaron charlas de sensibilización a empresarios y funcionarios públicos en temas de inserción laboral y asesorías, con el apoyo de las federaciones, USAID, BID, Petroamazonas, CONADIS, y MRL. En el 2009 se efectuaron desayunos empresariales en las ciudades de Babahoyo, Guayaquil, Machala, Quito, Tena, Esmeraldas, Ibarra y Santo Domingo, donde se desarrollaron temas de la normativa vigente y los incentivos tributarios relacionados a la Ley Tributaria; a más de la responsabilidad civil que se genera a partir de la contratación de las personas con discapacidad, el compromiso del sector productivo en cumplir con las leyes, y las potencialidades que las personas con discapacidad presentan (Palacios, Villafuerte y Zanafria, 2010:97).

Asimismo, como parte del cumplimiento del componente 3, se realizó una convocatoria para participar en el primer concurso de micro emprendimientos para personas con discapacidad física que residen en las ciudades de Babahoyo, Esmeraldas, Guayaquil, Machala, Quito y Tena. A los participantes se les realizó capacitaciones que les permita trabajar en la metodología adecuada para la elaboración de los planes de negocios y creación de microempresas, mismas que fueron dirigidas por la Federación Nacional de ecuatorianos de Discapacidad Física (FENEDIF) y un estudiante universitario de cada una de las ciudades mencionadas.

A su vez se contó con la asesoría externa de micro empresas que se encargaron del seguimiento y fortalecimiento a la operatividad de los planes de negocios desarrollados por los participantes, y el apoyo de CREDIFE Desarrollo Microempresarial S.A.<sup>17</sup> para la financiación de créditos (Palacios, Villafuerte y Zanafria, 2010:96).

---

<sup>17</sup> Es una institución subsidiaria del Banco de Pichincha que se encarga de prestar servicios financieros integrales, principalmente orientados al desarrollo del sector microempresarial, con el propósito de contribuir al mejoramiento del nivel de vida de este sector y facilitar el acceso al sistema financiero ecuatoriano (CREDIFE Desarrollo Empresarial, s.f.).



En el último componente las organizaciones se ocuparon en la difusión del tema de discapacidad a nivel local y nacional, realizaron reportajes a través de los medios de comunicación (televisión, radio, prensa), y se posicionó a FENEDIF como la institución referente en cuanto a la información y asesoría en temas de discapacidad (Palacios, Villafuerte y Zanafria, 2010:96).

En general, el proyecto intervino en la demanda y oferta laboral con el fin de mejorar las capacidades e inserción de las personas con discapacidad que se encuentran en las provincias de Pichincha, Guayas, Napo, El Oro, Los Ríos y Esmeraldas. A su vez buscó la generación de micro emprendimientos para personas con discapacidad física.

Es a partir de ello que los trabajos realizados en cada uno de los componentes lograron que 165 personas asistan a los talleres con el fin de generar mejoras en los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad, al igual que se sensibilizó en promedio a 200 funcionarios públicos y empresarios, y la acreditación de 16 planes de negocios. En resumidas cuentas el proyecto alcanzó una ejecución mayor al 100% en cada componente.

En base a ello, casi 200 personas que asistieron a los talleres de sensibilización presentan un amplio conocimiento de las actividades gratuitas que el SIL realiza en beneficio de las personas con discapacidad y empresarios, pues a partir del apoyo y asesorías han logrado ubicar a las personas con discapacidad (Federaciones Nacionales De y Para Discapacidad del Ecuador, s.f).

Sin embargo no se cuenta con información de cuantas personas con discapacidad han sido incluidas al mercado laboral a través del proyecto, lo que no ha permitido ver la efectividad del mismo en cuanto inserción, no obstante las estadísticas de los demás componentes permite observar la participación activa de las personas con discapacidad y sin discapacidad.

Una vez tratados todos los proyectos se puede afirmar que en general se observó que el sector público y el privado han trabajado en planes que han permitido mejorar y poner en práctica las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad. Asimismo proyectos que han trabajado con el resto de la sociedad con el fin de generar responsabilidad social y lograr eliminar barreras que obstaculicen la inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral, como el caso de estereotipos y prejuicios; a su vez dar a conocer los derechos y oportunidades que dicho grupo presenta y procurar el cumplimiento de las políticas públicas de inserción laboral establecidas por el estado.

Por otra parte, es importante destacar que tanto el sector público y privado de manera independiente han desarrollado proyectos que no se enfoquen para un periodo de ejecución, sino que sean indefinidos<sup>18</sup>, pues a partir de ello las personas con discapacidad tendrán mayor oportunidad en ser tomadas en cuenta en procesos de inclusión laboral sin estar regidas únicamente a programas cuyo tiempo de ejecución está definido.

Sin embargo, no se evidencia un adecuado seguimiento por parte de las entidades rectoras de los proyectos, pues el hecho de que cumplan con sus metas establecidas no significa

---

<sup>18</sup> Sector Público: Portal Web “Red Socio Empleo; Sector Privado: SIL.

que las políticas públicas de inclusión a personas con discapacidad hayan sido en su totalidad efectivas, pues no existe un seguimiento ex post de las personas con discapacidad que participaron en los proyectos implementados, con el objetivo de mirar si los procesos contribuyeron al mejoramiento de inclusión y bienestar del grupo social.

## Resultados a nivel nacional

A nivel nacional la inserción laboral y capacitaciones para personas con discapacidad, en su mayoría se fueron desarrollando a partir del 2007, sin embargo hay que considerar que la fuente de información del número de personas con discapacidad que ha sido insertada al ámbito laboral no es homogénea y certera, principalmente para el periodo 2000-2006, ya que apenas se obtenía de los censos y encuestas aplicadas por parte de la sociedad civil, asimismo se presentó información a través de las bases del IESS, del CONADIS y del programa Misión Solidaria Manuela Espejo; sin embargo el MRL ha tratado de generar un registro en base a la información emitida por el IESS que permita verificar el número de personas insertadas al ámbito laboral público y privado de manera formal.

En la tabla 10 se muestra los resultados registrados a nivel nacional durante los dos periodos de análisis de esta investigación; es importante mencionar que los resultados que se presentan a continuación como pueden ser a causa de los proyectos desarrollados por el estado y sector privado, o independientes a los mismos.

**Tabla 10 Resultados de inclusión laboral a nivel nacional 2000-2012**

	2000-2006	2007-2012	Tasa de crecimiento
Inserción Laboral	11,504 personas con discapacidad insertadas al mercado laboral	47,144 personas con discapacidad insertadas al mercado laboral	308.81%
Capacitaciones o cursos de formación profesional	No se dispone información	24,868 personas con discapacidad capacitadas a través del SECAP	

Fuente: SECAP y MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

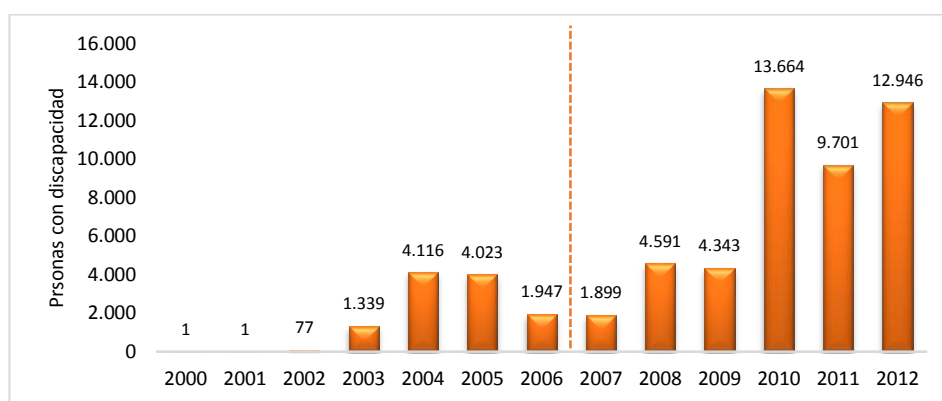
En general, la inserción laboral de las personas con discapacidad ha ido incrementando a partir del 2007 debido a la implementación de la política pública de inclusión laboral, lo que provocó que las instituciones públicas y entidades privadas se vean obligadas en insertar a dicho grupo prioritario en sus plazas de trabajo (véase el gráfico 42).

De la misma forma se observa que para el periodo 2000-2006, existió la inserción de 11,504 personas con discapacidad en el ámbito laboral; llama la atención los datos para el 2000 y 2001 que registran a una sola persona insertada por año, lo cual se explica en dos razones: no existieron políticas enfocadas en la inclusión social (laboral) para los grupos de atención prioritaria, en este caso para las personas con discapacidad; y el estado no trabajó en procesos que permitan registrar el número de personas con discapacidad insertadas al ámbito laboral, por ende no existen estadísticas reales que muestren tal inserción.

Sin embargo para el periodo 2007-2012 se evidencia lo contrario, ya que el estado a través del MRL y la Vicepresidencia de la República han realizado el seguimiento en cuanto la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto permitió generar un registro de las personas que se han ido insertando al mercado laboral. Por tanto, para el periodo 2007-2012 se obtiene que 47,144 personas con discapacidad fueron insertadas al ámbito formal público y privado.

Este aumento representó una tasa de crecimiento del 308.81% con relación al primer periodo de estudio.

**Gráfico 42 Número de personas con discapacidad insertadas en el sector público y privado**

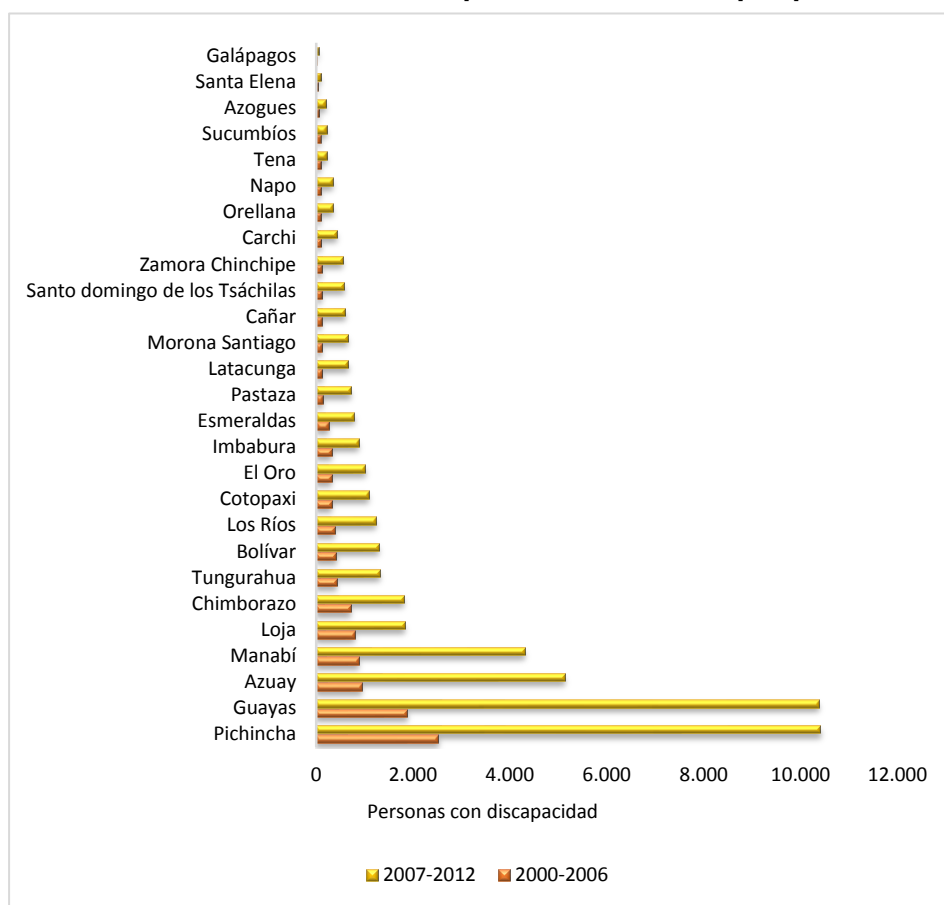


Fuente: MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

A nivel de provincia se observa la notoria diferencia entre los dos períodos de análisis. En el caso de las 47,144 personas con discapacidad que fueron insertadas durante el período 2007-2012, en su mayoría fueron en Pichincha, Guayas, Azuay y Manabí. En general mayor es el número de inserción de personas con discapacidad en las provincias más grandes del país (véase el gráfico 43).

**Gráfico 43 Personas con discapacidad insertadas por provincias**



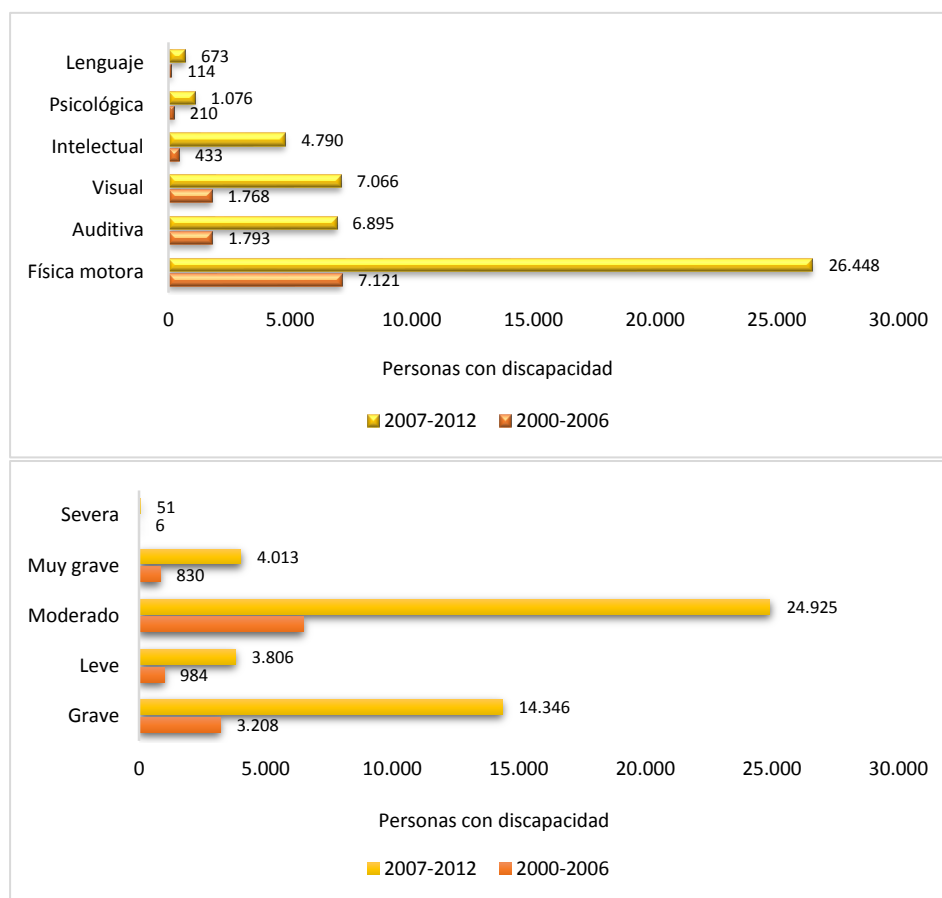
Fuente: MRL

Elaboración: Johanna Narváez.

De acuerdo al tipo y grado de discapacidad, en los dos periodos el mayor grupo de personas con discapacidad que han sido insertadas al mercado laboral son aquellas que presentan una discapacidad física motora o aquellas que tienen un grado moderado en su discapacidad. Para el segundo periodo la inserción se incrementó, asimismo para aquellas que poseen discapacidad auditiva, visual, intelectual o un grado grave o muy grave (véase el gráfico 44).

No obstante aún existe un sesgo a favor para aquellas que poseen discapacidad física.

**Gráfico 44 Personas con discapacidad insertadas por tipo de discapacidad y grado de discapacidad**



Fuente: MRL  
Elaboración: Johanna Narváez.

Más allá de todos estos datos presentados, de acuerdo a Toapanta y German (2012:84), el estado aun no presenta estadísticas certeras que permita conocer con claridad los niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las entidades privadas y públicas, por tanto no se ha podido dar el seguimiento adecuado y real que posibilite conocer el grado de cumplimiento de las empresas con respecto a la normativa.

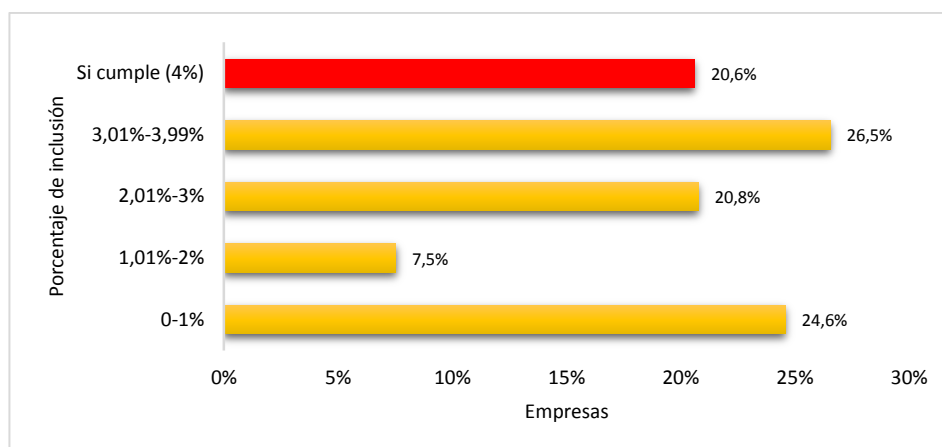
Sin embargo, para el año 2012 el SECAP realizó un estudio sobre la demanda laboral en el país, en el cual se investigó a 5,067 empresas del ámbito privado a nivel nacional. A partir del mencionado estudio se obtuvo el porcentaje de cumplimiento y de incumplimiento de la normativa de inclusión laboral a nivel de zonal, por porcentaje de inclusión, por tipo de empresa y sector económico.

En el caso del porcentaje de inserción que existe en las empresas privadas nacionales, en el gráfico 45 se observa que menos de la cuarta parte de las empresas que fueron visitadas si cumplen con el porcentaje establecido en la ley, mientras que el resto de empresas cumplen parcialmente y un número importante no tienen personas con discapacidad insertadas en la institución.

Dichas estadísticas reflejan que las empresas privadas no han querido asumir costos que representan el hecho de contratar a personas con discapacidad, o los proyectos realizados a nivel nacional no han logrado generar una mayor cobertura a niveles de provincias con el fin de concientizar una inclusión social a los empresarios.

Es importante mencionar que para el 2012 las empresas debían haber ya cumplido el porcentaje de inserción laboral (4%) de las personas con discapacidad; sin embargo no se logra reflejar dicho cumplimiento a la política pública de inclusión laboral.

**Gráfico 45 Porcentaje de personas con discapacidad en las entidades nacionales (2012)**



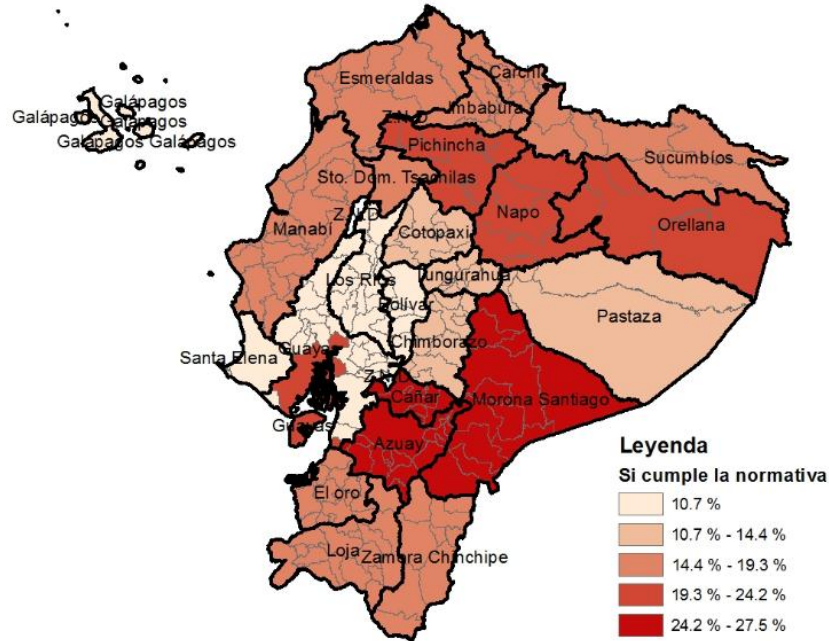
Fuente: Encuesta Demanda Laboral en el Ecuador, 2012 - SECAP

Asimismo, el estudio identificó las provincias que han cumplido e incumplido con la normativa. En general se observa que el nivel de cumplimiento a la normativa aún es bajo a nivel de zonal.

En el gráfico 46 se observa que en las provincias de Morona Santiago, Cañar y Azuay (zona 6) existieron 21.5% de empresas privadas que cumplieron con la normativa de inclusión laboral. Asimismo el 21.1% de empresas que se ubican en Orellana, Napo y Pichincha (zona 2), seguidas por aquellas que se localizan en el Distrito Metropolitano de Quito (zona 9) (24.2%); y en el caso de las empresas que se sitúan en Bolívar, Los Ríos, Santa Elena, Galápagos y Guayas<sup>19</sup> (zona 5) apenas el 10.7% de las mismas cumplen con la normativa.

<sup>19</sup> Con excepción de Guayaquil, Zamborondón y Durán

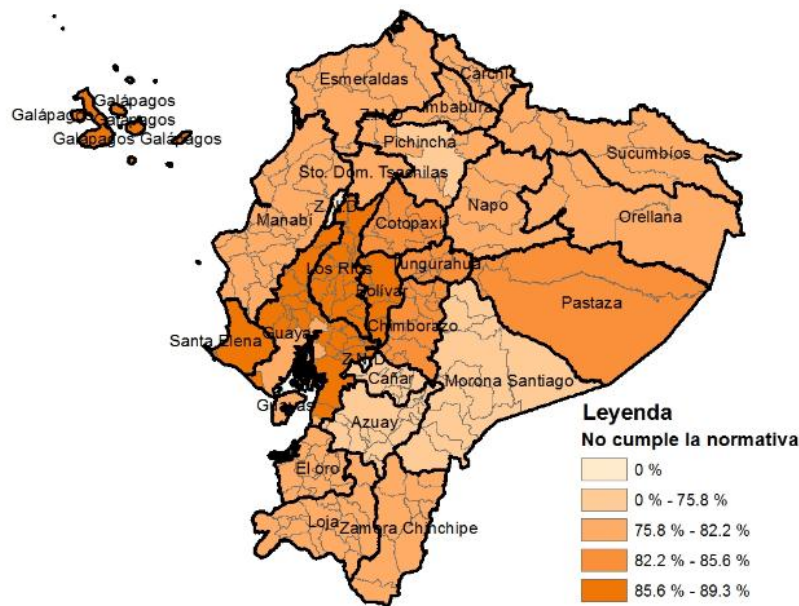
**Gráfico 46 Porcentaje del cumplimiento de la normativa de inclusión laboral**



Fuente: Encuesta Demanda Laboral en el Ecuador, 2012 - SECAP  
Elaboración: Johanna Narváez.

Por el contrario, las provincias de la zona 5 poseen el 89.3% de empresas que no cumplen con el porcentaje establecido en la ley; al igual que las empresas que se encuentran en las provincias de Pastaza, Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo (zona 3) cuyo incumplimiento es del 85.6%. Las provincias que corresponden a la zona 7 ( El Oro, Loja y Zamora Chinchipe) presentaron el 82.2% de no cumplimiento (véase el gráfico 47).

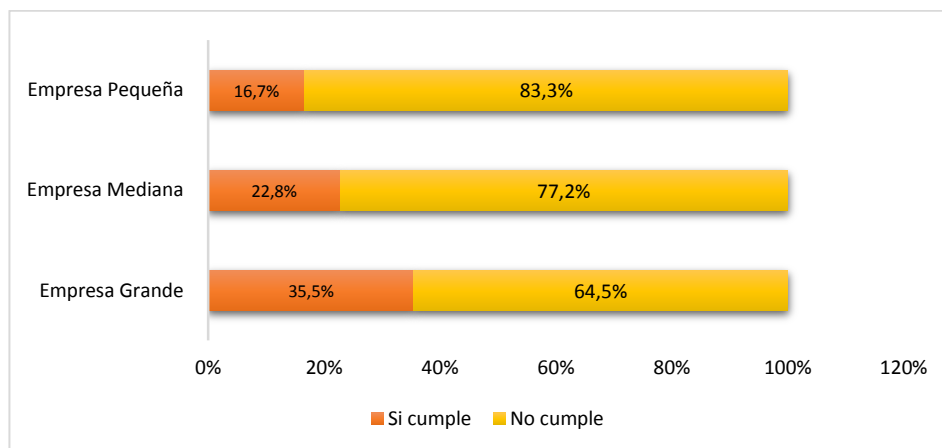
**Gráfico 47 Porcentaje de no cumplimiento a la normativa de inclusión laboral**



Fuente: Encuesta Demanda Laboral en el Ecuador, 2012 - SECAP  
Elaboración: Johanna Narváez.

Con respecto al tamaño de la empresa<sup>20</sup>, en el gráfico 48 se observa que las empresas grandes muestran un mayor cumplimiento a la normativa, en comparación de las medianas y pequeñas. En todo caso es evidente que los porcentajes de incumplimiento para las tres categorías son altos.

**Gráfico 48 Cumplimiento a la normativa por tamaño de la empresa**



Fuente: Encuesta Demanda Laboral en el Ecuador, 2012 - SECAP

Por lo general sucede que las empresas grandes asumen con mayor seriedad las leyes establecidas por el Estado. Asimismo se considera que son las que tienen más vacantes en sus áreas de trabajo en comparación de las pequeñas y medianas empresas, ubicando a las personas con discapacidad en plazas de trabajo en donde puedan desenvolverse sin problemas.

En el caso de las empresas pequeñas presentan pocas plazas de trabajo lo que les limita contratar personas con discapacidad, ya que muchas empresas consideran que puede haber una afectación a la productividad de su negocio, por tanto la contratación que realizan es mínima y más bien incorporan gente que contribuya al crecimiento de la empresa. Adicionalmente, para una empresa pequeña el costo que debe asumir al contratar personas con discapacidad es alto, ya que necesita las instalaciones y herramientas necesarias para el desenvolvimiento adecuado de las personas con discapacidad.

Por el lado de responsabilidad social, las empresas medianas y grandes son las que manejan con mayor claridad el tema social y dentro de sus políticas empresariales buscan el cumplimiento de las mismas. Hay que considerar que en el caso de las empresas pequeñas las políticas dirigidas a la parte social no están bien constituidas.

Otra parte fundamental de las políticas públicas es la capacitación, con su rol de generar capacidades y condiciones de empleabilidad para las personas con discapacidad; en ese sentido le correspondió al SECAP instrumentar programas de capacitación gratuitos. Para ello se expidió en el 2011 el Decreto Ejecutivo No. 680, en el cual se estableció que “Del total mensual que se recaude de la contribución de los empleadores a nivel nacional, se

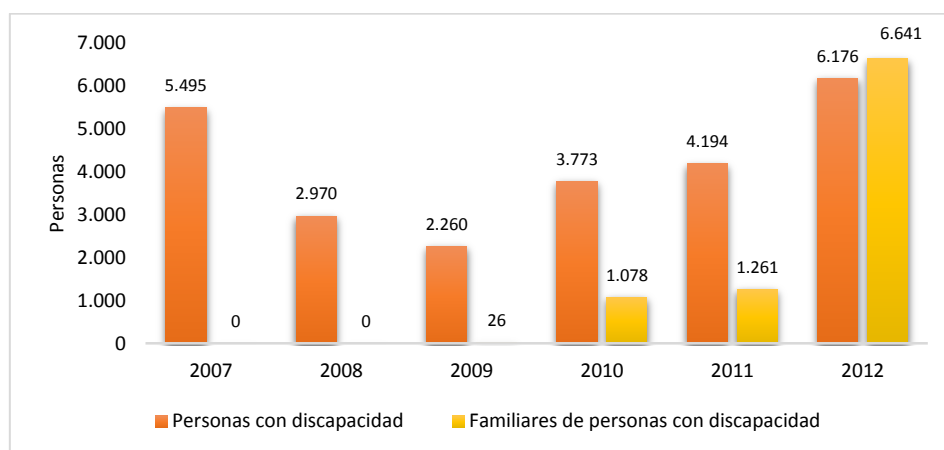
<sup>20</sup> El Ecuador de acuerdo al tamaño de empresas les clasifica en: Pequeña Industria: puede tener hasta 50 trabajadores; Mediana Industria: entre 50 a 99 trabajadores; y Grandes Empresas, las cuales tienen más de 100 trabajadores (Barrera, 2001:1)



destinará el 30% para financiar programas de capacitación y formación profesional para grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria”.

De manera que se observa un incremento del número de personas con discapacidad que acudieron a las instalaciones del SECAP a partir de la expedición del decreto; y a su vez, 8.980 familiares de personas con discapacidad recibieron cursos, ya que dentro de los grupos prioritarios se encuentran los familiares (véase el gráfico 49).

**Gráfico 49 Número personas con discapacidad capacitadas por el SECAP (2007-2012)**



Fuente: SECAP

Elaboración: Johanna Narváez.

Esto muestra el avance realizando por el estado con el fin de que las personas con discapacidad tengan mayores posibilidades de acudir a capacitaciones o cursos de formación profesional, ya que en ciertos casos la falta de recursos impide que dicho grupo social pueda ser instruido, generando una desventaja competitiva con el resto de la sociedad. En el ámbito laboral tal desventaja es más evidenciada, pues las empresas buscan perfiles donde los niveles de capacitaciones sean altos.

Asimismo las capacitaciones o cursos de formación profesional han permitido que las personas con discapacidad puedan adquirir o reforzar conocimientos, en otras palabras construya nuevas capacidades que les permita ser más competitivos en el ámbito productivo y profesional.

Esto ha reflejado que a través de la política pública ha mejorado el acceso a conocimiento, pues el hecho de que el estado contribuya para que las personas con discapacidad sean capacitadas, ha permitido que dicho grupo se vea incentivado y acceda sin barreras a las capacitaciones.

Las capacitaciones que por lo general acudieron las personas con discapacidad y sus familiares fueron direccionadas a las área del sector productivo-social, las cuales abarcan temas relacionados a tecnologías de la información y comunicación, administración y legislación; alimentación, gastronomía y turismo; comunicación y artes gráficas, electricidad y electrónica; finanzas, comercio y ventas, proceso industriales; y, servicios socioculturales y a la comunidad.

En la tabla 11, se resumen los cursos impartidos en el periodo 2007-2012, acorde al grupo académico y al sector económico.

**Tabla 11 Capacitaciones y cursos de formación profesional impartidos en el SECAP**

<b>Grupo académico</b>	<b>Sector económico</b>	<b>Curso</b>
Administración y legislación	Sector productivo-social	Administración de pequeños negocios
		Administración de restaurantes
		Atención y servicio al cliente
		Contabilidad básica
		Contabilidad comercial
		Contabilidad de costos
		Creación de pequeños negocios
		Creación de pequeños negocios
		Gestión de pequeños negocios
		Redacción, ortografía y puntuación
		Tributación fiscal
Alimentación, gastronomía y turismo	Sector productivo-social	Cocinero
		Preparación de postres
	Sector social	Manipulación higiénica de alimentos
		Preparación de entradas
Comunicación y artes gráficas	Sector productivo-social	Diseño gráfico digital aplicando el programa Photo Shop
		Serigrafía publicitaria y decorativa
Electricidad y electrónica	Sector productivo-social	Suspensiones y direcciones con control electrónico
Finanzas, comercio y ventas	Sector productivo-social	Estudio y aplicación del marketing
		Gestión de ventas
		Ventas
Procesos industriales	Sector productivo-social	Confección de blusas
		Confección de faldas
		Confección de pijamas para damas
		Confección de ropa interior femenina
		Confección de salidas de cama y baño para damas
		Confección de trajes de baño para damas
		Operación de máquinas de coser
		Prevención de riesgos laborales
		Seguridad e higiene industrial
Servicios socioculturales y a la comunidad	Sector productivo-social	Cuidado infantil
		Familia y comunidad
		Primeros auxilios
		Promoción de la salud y apoyo psicológico al paciente
Tecnologías de la información y comunicación	Sector productivo-social	Word intermedio
		Aplicación de Excel office 2010 e instalación del jaws
		Aplicación de internet y correo electrónico

		Aplicación de Windows 7
		Aplicación de Word Office 2010
		Aplicación de Word Office 2010 e introducción al internet
		Estudio del computador, arquitectura del teclado, mecanografía y configuración del jaws
		Excel avanzado
		Excel básico
		Excel intermedio
		Instalación de red local básica (LAN)
		Mantenimiento y ensamblaje de un pc básico
		Navegación en internet y correo electrónico
		Procesador de texto con Microsoft Word 2010básico
		Word y power point básico

Fuente: SECAP

Elaboración: Johanna Narváez.

En conjunto los cursos que las personas con discapacidad se han capacitado son direccionados a las herramientas que comúnmente se utilizan dentro de una empresa, como es el caso de los cursos sobre tecnologías de la información y comunicación que en general son indispensables dentro del trabajo diario.

Asimismo los cursos se han dirigido para reforzar o generar habilidades que permita a la persona con discapacidad desarrollar sus propios negocios, como por ejemplo confección y gastronomía.

A pesar del trabajo realizado en cuanto capacitaciones, hay que considerar que en la actualidad no existe un seguimiento que permita identificar si la formación reciba por las personas con discapacidad les permitió ingresar al sector laboral con mayor facilidad y si mejoró su productividad, por lo que no se ha podido evaluar la efectividad de las políticas de capacitación.

En general, se observa que a partir del año 2007 el tema de discapacidad generó atención en el país, puesto que durante años atrás las personas con discapacidad no eran parte del interés de los gobiernos y fueron excluidas del ámbito participativo y productivo del país. A pesar de que no existió un cumplimiento en su totalidad de las políticas públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad hasta el año 2012, el país sigue trabajando en beneficio del grupo social.

Se puede considerar que hasta ese año no se evidenció una efectividad en las políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, independientemente de la participación de las mismas en los distintos proyectos e iniciativas por parte del estado y el sector privado, pues no hubo una coordinación entre las instituciones de los dos sectores para generar y llevar adelante proyectos de manera conjunta y un adecuado seguimiento de lo planificado en cada proyecto (algunas metas si se cumplieron otras no).

Adicionalmente, no se dio una evaluación ex post de los resultados de los proyectos, para medir su efectividad en el bienestar de las personas con discapacidad, por ende no existe información que permita corroborar un efecto positivo por parte de las políticas. A todo esto

se debe sumar el hecho de que no se cumplió a cabalidad lo dispuesto por la normativa vigente, en cuanto a la incorporación del 4% del personal con discapacidad.

## **Análisis de las condiciones socioeconómicas de las personas con discapacidad insertadas al mercado laboral.**

### **Metodología**

Con la finalidad de evaluar la incidencia de las políticas públicas de inserción laboral en las condiciones socioeconómicas de las personas con discapacidad, se elaboró una encuesta que se aplicó a personas que laboran en las instituciones públicas del país y que tienen algún tipo de discapacidad. La razón por la cual se seleccionó a dicha población, fue porque ante una previa indagación el sector privado mostró restricción en cuanto al acceso directo con los trabajadores con discapacidad, lo que limitó que la encuesta fuese aplicada en ese sector. Por el contrario ciertas instituciones del sector público brindaron la apertura absoluta para que las personas puedan ser encuestadas, asimismo dicho grupo se mostró abierto ante cualquier pregunta.

El proceso se dividió en tres fases:

#### **Fase inicial**

En primer lugar se diseñó una encuesta la cual constó de 6 ítems que permitieron determinar la situación socioeconómica en la cual se encuentran las personas con discapacidad que ingresaron al sector público a través de las políticas de inclusión laboral; los componentes de la encuesta son los siguientes: educación, ámbito laboral, capacitaciones, ingresos y gastos, vivienda y acceso al crédito (véase el anexo I). A partir de ellos se pudo determinar si la persona en la actualidad ha tenido la oportunidad de mejorar su bienestar en base a un trabajo estable y remunerado.

Tales ítems fueron seleccionados en base a modelos de encuestas nacionales (Encuesta de Condiciones de Vida, Encuesta de Población y Vivienda), e internacionales realizados para estudios socio económicos, y encuestas internacionales dirigidas a personas con discapacidad con el mismo propósito.

En segundo lugar se procedió al cálculo del marco muestral. El grupo muestral solo consideró aquellas personas que fueron contratadas a partir de las políticas públicas de inserción laboral, y no a las que adquirieron la discapacidad dentro de la institución o son sustitutos. De acuerdo a datos del MRL, dentro del 4% que establece la Ley se encuentran las personas que han adquirido la discapacidad dentro de la institución y su tiempo de servicios es superior a los 8 años, son sustitutos o ingresaron a partir de las políticas públicas, limitante para encuestar a un grupo grande de personas con discapacidad.

Según el MRL, para agosto de 2014, 6,049 personas con discapacidad se encontraban laborando en el sector público a nivel nacional, número que fue considerado como el tamaño de la población de las personas con discapacidad que fueron contratadas en el sector público.

Adicionalmente se eligieron 37 instituciones con el fin de obtener un marco muestral con un 5% de error, sin embargo apenas 21 instituciones dieron el apoyo necesario (véase el anexo H), en su mayoría instituciones del sector ejecutivo (ministerios y secretarías), lo que no permitió alcanzar una muestra con el 5%, sino al 8% de error. Entre las razones por las cuales el resto de entidades se negaron, se puede mencionar las siguientes: no cumplen aún con el porcentaje establecido por la ley (4%) y por privacidad a las personas con discapacidad. Esto impidió que se pueda obtener un mayor grupo de servidores públicos con discapacidad para el estudio.

- Por tanto, para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$m = \frac{N \times (\alpha_c \times \sigma)^2}{1 + (e^2 \times (N - 1))}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población (6,049)

e: Error muestral (8%).

$\alpha$ : Constante que depende del nivel de confianza asignada (1.96)

$\sigma$ : Proporción del nivel de confianza.

Aplicando la fórmula con un error muestral del 8% y un nivel de confianza del 95%, se obtuvo un marco muestral de 146 funcionarios públicos con discapacidad.

### **Fase intermedia**

La fase intermedia correspondió al proceso de la aplicación de la encuesta. Las encuestas se aplicaron personalmente en los meses de diciembre 2014, enero y febrero de 2015 en las instituciones. Se recibió el apoyo de un funcionario responsable de talento humano, del área de servicio social y una persona traductora, con el fin de agrupar a las personas con discapacidad para la aplicación de las encuestas. En el caso de ausencia de la personas se enviaron por medio de correo electrónico institucional para que pueda ser llenada.

Asimismo se realizaron presentaciones y charlas previas con el fin de dar a conocer el objetivo de la encuesta y los resultados que se esperan obtener a través de la misma.

Como se mencionó anteriormente, en las listas elaboradas por el funcionario de cada institución en cuanto las personas con discapacidad, únicamente se tomó en consideración las personas que entraron a partir de las políticas públicas de inclusión laboral, es decir aquellas que tienen menos de 8 años en la institución.

### **Fase final**

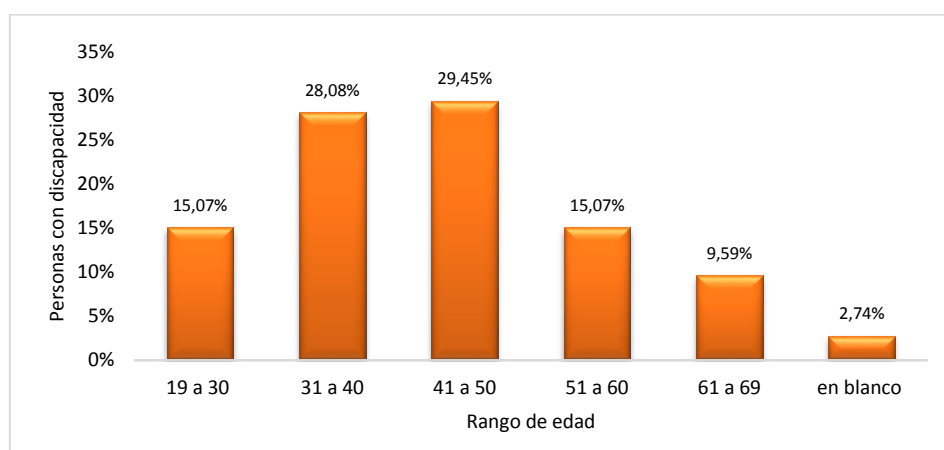
Se recolectó la información de las 146 personas con discapacidad. La información fue procesada a través del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences, SPSS, para el respectivo análisis.

## Resultados de la encuesta

### Datos Generales

Los resultados de las encuestas indican que la proporción de hombres y mujeres encuestados son 54.79 y 45.21%, respectivamente. Con respecto a la distribución de las edades de los servidores públicos con discapacidad, se observa que el 57.53% está entre los 31 y 50 años de edad, y 15.07% entre los 19 a 30 años. Asimismo, la muestra recoge a personas con edades entre los 61 y 69 años de edad (véase el gráfico 50).

**Gráfico 50 Rango de edad de las servidoras y servidores públicos con discapacidad**



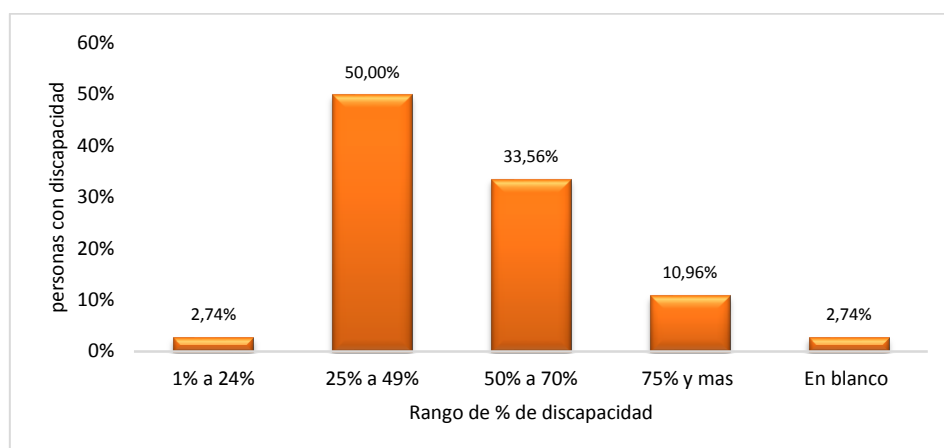
Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

De acuerdo al estado civil, el 43.15% son personas casadas, lo que pudiera sugerir que tienen bajo su dependencia a un grupo de personas y por ende pueden ser parte o el todo del sustento del hogar. Adicionalmente, el análisis de la encuesta muestra que el 42.47% son solteros/as, el 7.53% divorciados/as, 4.79% tienen unión libre, el 1.37% se encuentran separados/as y apenas 0.68% son viudos/as.

Sobre el tipo de discapacidad, los resultados indican que los/as encuestados presentan uno de los siguientes tipos de discapacidad: física motora (48.64%), auditiva (23.29%), visual (12.33%), intelectual (8.22%) y psicológica (6.85%).

En cuanto al grado de discapacidad que presentan los informantes, los resultados muestran que existe una inserción del 50% de personas que presentan un grado de discapacidad moderada, seguidas por aquellas con discapacidad grave y muy grave. En términos generales, la inclusión laboral se ha dado en los distintos grados de discapacidad, sin embargo hay que considerar que la inclusión es mayor mientras menor es el grado de discapacidad (véase el gráfico 51).

**Gráfico 51 Grado de discapacidad de los encuestados y encuestadas**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

## **Educación**

En el ámbito de la educación se conoce que uno de los factores negativos que las personas con discapacidad han presentado en el transcurso de años es el bajo nivel de formación, por lo que las oportunidades de inserción laboral han sido escasas para dicho grupo, ya que en el país a nivel nacional el 85% de dicha población con discapacidad no han accedido a la educación mientras que el 15% si lo han hecho (Ordoñez, 2011:145).

En el tabla 12 se observa que en su mayoría de las servidoras y servidores públicos con discapacidad encuestados han culminado sus estudios de tercer nivel. Asimismo el 17.12% han realizado estudios de posgrado con el fin de mejorar sus perfiles laborales, considerando que en su mayoría son personas con discapacidad física motora. En el caso de las personas cuyo nivel de educación es bajo (educación primaria), corresponde a aquellas cuyo tipo de discapacidad es intelectual y auditiva.

**Tabla 12 Nivel de educación de las servidoras y servidores públicos con discapacidad**

Tipo de Discapacidad	Primaria	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Superior incompleto	Superior completo	Posgrado
Auditiva	1.37%	0.00%	5.48%	3.42%	9.59%	3.42%
Física motora	0.00%	3.42%	6.16%	6.16%	20.55%	11.64%
Intelectual	3.42%	0.00%	3.42%	0.00%	1.37%	0.00%
Psicológica	0.00%	0.00%	0.00%	0.68%	5.48%	0.68%
Visual	0.68%	0.00%	3.42%	1.37%	5.48%	1.37%
Total general	5.48%	3.42%	18.49%	11.64%	43.15%	17.12%

Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Bajo tales resultados, se observa que aún en la actualidad existe un sesgo de la demanda laboral a favor de aquellas personas cuyo nivel de formación es alto. En este caso existe una mayor inserción de personas con discapacidad que presentan estudios de tercer y cuarto nivel; en efecto, más del 60% de los consultados tiene esa condición.

Asimismo se observa que existe un mayor acceso a la educación de aquellas personas cuya discapacidad es física, permitiendo así que dicho colectivo tenga mayor oportunidad en acceder al mercado laboral. Esto principalmente se debe a la falta de centros educativos especializados para aquellas personas que presentan discapacidad distinta a la física.

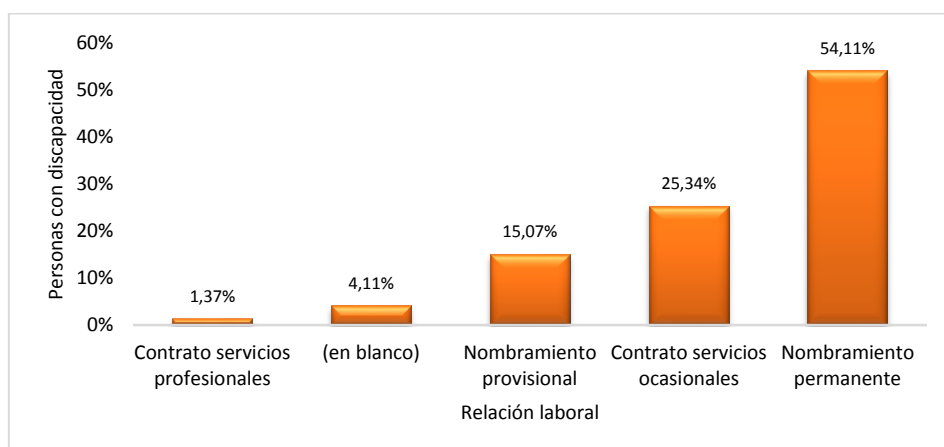
### **Ámbito Laboral**

Parte del proceso de inclusión laboral, la Ley Orgánica de Discapacidad garantiza estabilidad laboral a las personas, es decir un contrato que le garantice la permanencia indefinida en una institución.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, la mayoría de los servidores públicos con discapacidad presentan una relación laboral bajo nombramiento permanente (LOSEP), contratos por medio del Código de Trabajo y contratos servicios ocasionales, sin embargo existe aún la presencia de personas que se encuentran trabajando bajo contratos de servicios profesionales y nombramientos provisionales, lo que les genera una inestabilidad laboral (véase el gráfico 52).

En efecto, se observa que existe estabilidad laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del país, pero no en su totalidad.

**Gráfico 52 Relación laboral de las personas con discapacidad con la institución pública**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Adicionalmente, se puede determinar el desempeño positivo que ha presentado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, pues el hecho que tenga un nombramiento permanente indica que ha realizado sus actividades designadas de manera eficiente.

En lo que respecta al grupo ocupacional, los resultados de las encuestas indican que las personas con discapacidad ocupan diversos cargos dentro de las instituciones públicas, en donde un porcentaje importante de los servidores públicos encuestados pertenecen a servidor público 1 (22.60%) y al Código de Trabajo (16.44%) cuyos cargos se relacionan a mensajería, conserjería, limpieza, copiadora, auxiliares de enfermería, choferes entre otros (véase la tabla 14).



El grupo ocupacional guarda relación con el perfil profesional de la persona. En este caso la mayoría presenta estudios de tercer y cuarto nivel, por tanto han tenido la oportunidad de pertenecer a grupos ocupacionales a partir de servidor público 1. En el caso de las personas cuyo nivel de educación es bajo únicamente han tenido acceso a ocupar puestos bajos.

Sin embargo aún se evidencia que existe un sesgo en cuanto al acceso a puestos altos con respecto al tipo de discapacidad; en otras palabras, se aprecia que las personas cuya discapacidad es física son quienes pertenecen a un grupo ocupacional superior al Servidor Público 1; mientras que las personas que tienen una discapacidad psicológica o intelectual no han tenido la oportunidad de ejercer puestos altos, a pesar de poseer títulos de tercer y cuarto nivel. El tipo y grado de discapacidad aún constituyen determinantes para el cargo ocupacional de la persona (véase la tabla 13).

**Tabla 13 Cargo ocupación vs tipo de discapacidad de las servidoras y servidores públicos**

<b>Grupo Ocupacional</b>	<b>Auditiva</b>	<b>Física motora</b>	<b>Intelectual</b>	<b>Psicológica</b>	<b>Visual</b>
CODTRAB	2.74%	6.85%	4.11%	1.37%	1.37%
SPA1	0.68%	0.00%	1.37%	0.00%	0.00%
SPA2	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.68%
SPA3	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
SPA4	4.11%	2.05%	1.37%	2.05%	0.68%
SPS1	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.68%
SP1	4.79%	11.64%	0.00%	2.74%	3.42%
SP2	3.42%	3.42%	0.00%	0.00%	0.68%
SP3	2.05%	4.79%	0.00%	0.00%	0.00%
SP4	0.68%	3.42%	0.00%	0.68%	0.68%
SP5	1.37%	7.53%	0.00%	0.00%	0.68%
SP6	0.68%	0.68%	0.68%	0.00%	1.37%
SP7	1.37%	3.42%	0.00%	0.00%	0.00%
SP8	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%
SP9	0.00%	1.37%	0.00%	0.00%	0.00%
SP11	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%
SP13	0.00%	1.37%	0.00%	0.00%	1.37%
(en blanco)	0.68%	0.00%	0.68%	0.00%	0.68%
<b>Total general</b>	<b>23.29%</b>	<b>48.63%</b>	<b>8.22%</b>	<b>6.85%</b>	<b>12.33%</b>

Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

En resumen, se refleja que a pesar de que las personas poseen un empleo estable y remunerado, aún no han tenido la oportunidad de ir ascendiendo dentro del mercado laboral público, principalmente por el bajo nivel de formación que aún presentan, por el tipo de discapacidad o por el grado de la misma.

**Tabla 14 Grupos ocupacionales de las servidoras y servidores públicos con discapacidad**

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Código de Trabajo</b>	<b>SPS<sub>a</sub>1</b>	<b>SPA<sub>b</sub>1</b>	<b>SPA2</b>	<b>SPA3</b>	<b>SPA4</b>	<b>SP<sub>c</sub>1</b>	<b>SP2</b>	<b>SP3</b>	<b>SP4</b>	<b>SP5</b>	<b>SP6</b>	<b>SP7</b>	<b>SP8</b>	<b>SP9</b>	<b>SP11</b>	<b>SP13</b>
Auditiva	2.74%	0.00%	0.68%	0.00%	0.68%	4.11%	4.79%	3.42%	2.05%	0.68%	1.37%	0.68%	1.37%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Física motora	6.85%	1.37%	0.00%	0.00%	0.00%	2.05%	11.64%	3.42%	4.79%	3.42%	7.53%	0.68%	3.42%	0.68%	1.37%	0.68%	1.37%
Intelectual	4.11%	0.00%	1.37%	0.00%	0.00%	1.37%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Psicológica	1.37%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.05%	2.74%	0.00%	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Visual	1.37%	1.37%	0.00%	0.68%	0.00%	0.68%	3.42%	0.68%	0.00%	0.68%	0.68%	1.37%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.37%
(en blanco)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
<b>Total general</b>	<b>16.44%</b>	<b>2.74%</b>	<b>2.05%</b>	<b>0.68%</b>	<b>0.68%</b>	<b>10.27%</b>	<b>22.60%</b>	<b>8.22%</b>	<b>6.85%</b>	<b>5.48%</b>	<b>9.59%</b>	<b>3.42%</b>	<b>4.79%</b>	<b>0.68%</b>	<b>1.37%</b>	<b>0.68%</b>	<b>2.74%</b>

a Servidor Público de Servicios

b Servidor Público de Apoyo

c Servidor Público

Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad

Elaboración: Johanna Narváez.

Por otro lado, analizando el ambiente laboral se obtuvo que el 87.67% de las servidoras y servidores públicos con discapacidad no perciben discriminación por parte de sus compañeros de trabajo y jefe inmediato.

En el caso de las servidoras y servidores con discapacidad que perciben tal discriminación, manifestaron que la misma se ve reflejada por la falta de atención del jefe inmediato hacia la persona con discapacidad; en otras palabras, el jefe no suele escuchar las ideas planteadas por la persona o la forma de trato es distinta al resto de sus compañeros.

Como efecto de la discriminación que la persona con discapacidad percibe, ha inducido a que la misma no se sienta integrada a la institución y mucho menos satisfecha con las actividades que realiza. En este caso el 13.01% de dicho grupo social no se siente integrado a la institución y mucho menos satisfecho con las actividades que realiza.

A pesar de lo expuesto, se puede manifestar que los talleres de sensibilización que han sido impartidos por el estado y por la sociedad civil han ayudado para que los índices de discriminación se vean reducidos. El hecho de que las personas hayan sido incluidas y que en su mayoría no perciban discriminación, permite suponer que dichos talleres han sido efectivos en los procesos de inclusión al mercado laboral; las personas sin discapacidad consideran más a una persona con discapacidad y reconocen la capacidad productiva que puede tener.

A más del ámbito emocional laboral, parte del proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad son las adecuadas instalaciones que deben poseer las instituciones públicas y privadas.

En este caso percibiendo desde el ámbito público, el 60.96% de las servidoras y servidores públicos con discapacidad consultados mencionaron que las instalaciones de la institución en la cual laboran son adecuadas para sus necesidades. Pero el 37.67% de personas con discapacidad (física, visual y auditiva) indicaron que las instalaciones no son las más adecuadas.

Esto por lo general ocurre en las instituciones con instalaciones antiguas que aún no logran eliminar en su totalidad las barreras arquitectónicas que dificultan el adecuado acceso de las personas con discapacidad; esto se refleja a partir de la falta de ascensores exclusivos para personas con discapacidad, la falta de lectores de pantalla (sistema Jaws) o señalética braille que beneficie a las personas con discapacidad visual, y la falta de mejoras en las instalaciones y accesos sanitarios.

Estas deficiencias en los edificios de las entidades públicas generan costos, por tanto no se ha destinado los recursos necesarios para que las instalaciones sean mejoradas; esto principalmente se debe a que existen más personas sin discapacidad por tanto no hay un incentivo que permita generar cambios en las instalaciones de la institución, a pesar de que la ley estipule lo contrario.

En general se debe destacar la perspectiva que dicho grupo presenta con respecto a las políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad y las oportunidades que existen actualmente para su inserción laboral en el país. En efecto, el 69.18% argumentan que han existido mejoras, mientras que el 30.14% de las servidoras y servidores públicos con discapacidad encuestados creen que las oportunidades se mantienen en las mismas condiciones, ya que no han existido acciones por parte del estado para que las personas

con discapacidad se vean beneficiado, y el 0.68% mencionaron que las oportunidades han empeorado.

Los encuestados mencionaron que la falta de mejora en las oportunidades de inserción laboral se debe a que no hay un seguimiento adecuado, que permita reflejar estadísticamente la verdadera inclusión de dicho grupo social y su satisfacción laboral, igualmente señalaron la falta de accesos físicos en la infraestructura que dificultan a la persona; pero a pesar de lo mencionado, destacaron que el estado ha ido construyendo bases y consolidando las mismas, para que exista un manejo adecuado de la política pública y las personas con discapacidad se vean beneficiadas.

Con respecto a la forma de movilización de las servidoras y servidores públicos de su hogar al trabajo o viceversa, la mayoría utiliza el transporte de la institución (47.95%), mientras que el 26.04% se traslada por medio de transporte público y el 24.66% en vehículo propio.

Este último porcentaje nos indica que las personas con discapacidad han logrado adquirir un vehículo que les permita mejorar su movilización e indirectamente su calidad de vida, ya que hay que considerar que en la actualidad los servicios de transporte públicos no presentan las adecuaciones necesarias para el acceso de personas con discapacidad (en especial personas con discapacidad física motora y visual), provocando que la persona sienta dificultad en trasladarse por un medio público. Las personas con discapacidad física son aquellas que han tenido mayor acceso en obtener un vehículo (18.49%), mientras que las personas con discapacidad intelectual y psicológica no han tenido la oportunidad de adquirir un vehículo propio.

Asimismo es importante señalar que la mayoría se ven beneficiados por el Estado mediante el transporte exclusivamente para los funcionarios públicos. Esto muestra interés y preocupación por parte de la entidad para que las personas tengan las facilidades de un transporte seguro durante su recorrido de la casa al trabajo o viceversa.

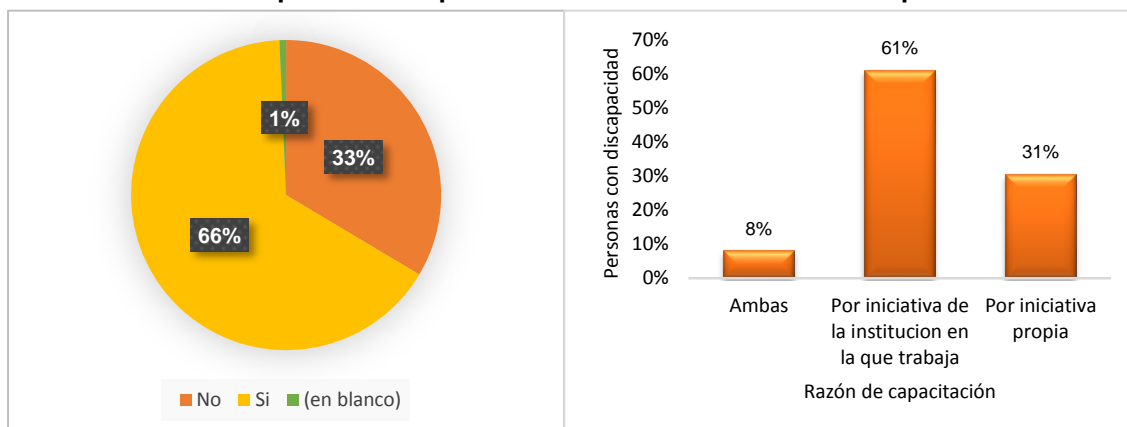
### **Capacitación**

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidad (2012), en el artículo 54 menciona que:

Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

En el gráfico 53 se observa que las instituciones públicas han logrado en su mayoría el cumplimiento del artículo establecido en la Ley Organiza de Discapacidad, pues del 66% de personas con discapacidad que han sido capacitadas, el 61% ha sido por iniciativa de la institución, sin embargo existe un grupo pequeño de personas que se han capacitado por iniciativa propia o por las dos razones.

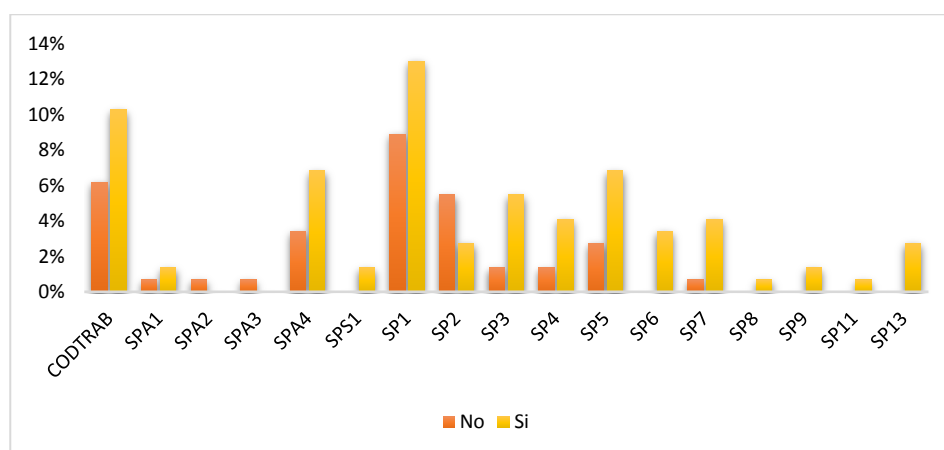
**Gráfico 53 Participación en capacitaciones o cursos de formación profesional**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Es importante mencionar que las capacitaciones dirigidas por la institución pública se han enfocado en abarcar a todas las personas que laboran en la institución, indistintamente del cargo ocupacional que tengan. En general las personas que se encuentran bajo el Código de Trabajo y las de los distintos grupos ocupacionales han tenido la oportunidad de participar en capacitaciones, lo que incentiva que el grupo social tenga deseos de mejorar sus oportunidades dentro del ámbito laboral. No obstante, se observa que un grupo pequeño que se encuentra bajo el código de trabajo, servidor público de apoyo 4 y servidor público 1 y 2 no han tenido la oportunidad de realizar cursos profesionales o capacitaciones por su cuenta propia o por medio de la institución (véase el gráfico 54).

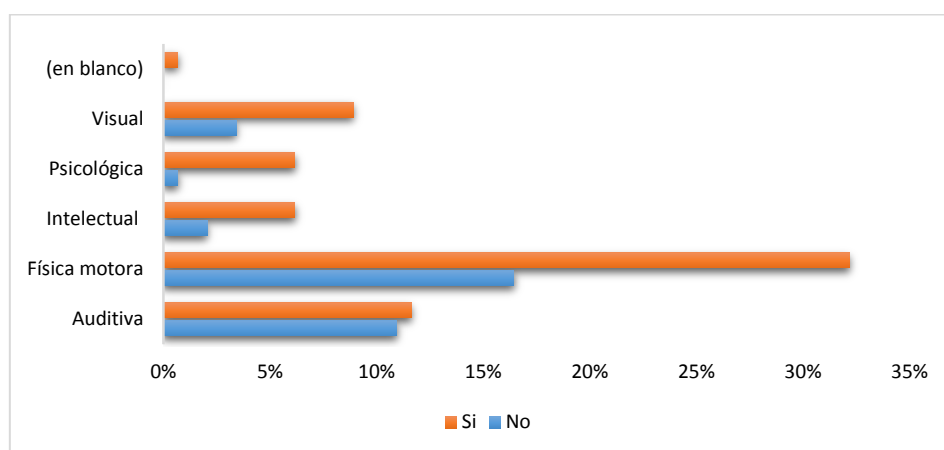
**Gráfico 54 Capacitaciones vs grupo ocupacional de las servidoras y servidores públicos**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Se observa un mayor acceso a las capacitaciones a servidores cuya discapacidad es física, no obstante la participación del resto de funcionarios públicos con discapacidad ha sido activa; sin embargo, las personas con discapacidad auditiva tienen mayor restricción a capacitaciones (véase el gráfico 55). Parte de ello es la falta de personal intérprete y adecuadas herramientas que permita que dicho grupo pueda acceder con facilidad.

**Gráfico 55 Capacitaciones vs tipo de discapacidad de las servidoras y servidores públicos**



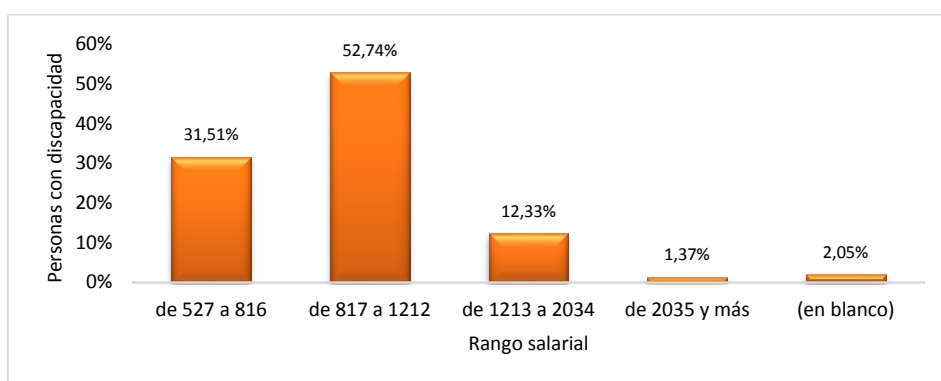
Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Las capacitaciones han permitido mejorar los perfiles profesionales de las personas con discapacidad, así mismo han generado conocimientos en aquellas personas cuyo nivel de formación ha sido bajo, permitiendo que la persona pueda desarrollar competencias e incentivos para una autoformación.

### **Ingresos y gastos**

En el aspecto económico, los ingresos que perciben los funcionarios públicos con discapacidad, en su mayoría oscilan entre los 817 a 1,212 dólares y entre 527 a 816 dólares. Sin embargo existen un grupo de las servidoras y servidores públicos que perciben un sueldo mayor de 1,213 dólares (véase el gráfico 56).

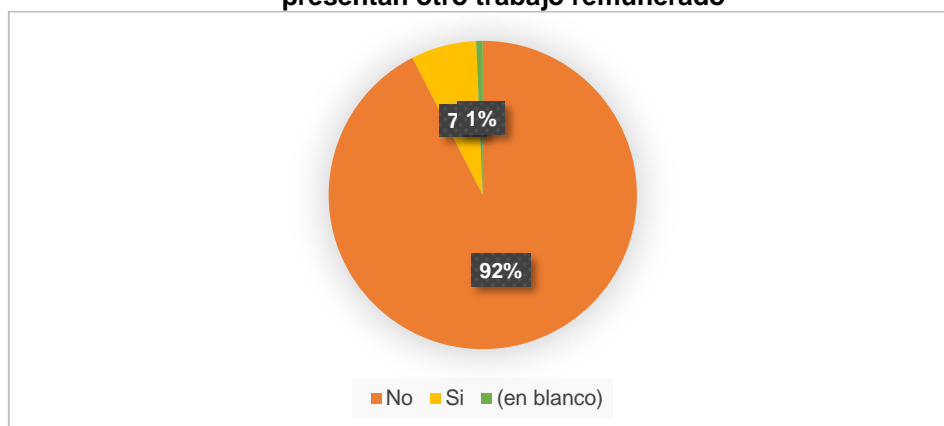
**Gráfico 56 Ingreso mensual las servidoras y servidores públicos con discapacidad**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Aparte de los ingresos que perciben mensualmente de su trabajo principal, existe otra manera de generar ingresos extras para la persona o para el hogar, en base a la realización de actividades o trabajos secundarios remunerados (véase el gráfico 57). Del 7% de los encuestados que reportan un trabajo secundario, la mayoría tienen discapacidad física (4.11%), seguido por aquellos con discapacidad intelectual (1.37%) y auditiva (0.68%). Personas con discapacidad psicológica no presentan otro trabajo remunerado.

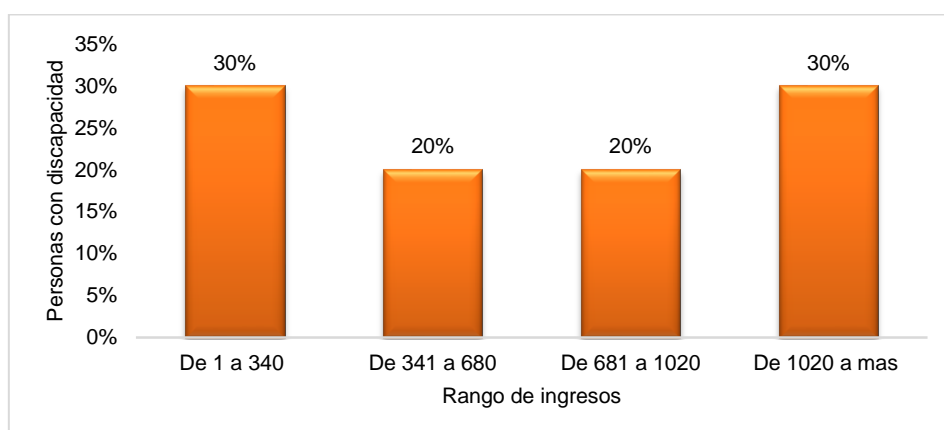
**Gráfico 57 Porcentaje de las servidoras y servidores públicos con discapacidad que presentan otro trabajo remunerado**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

El 7% de los consultados mencionaron que si tienen otro trabajo o empleo remunerado, de los cuales el 60% perciben un ingreso promedio adicional de 340 o 1,020 en adelante (véase el gráfico 58).

**Gráfico 58 Ingreso obtenido por empleo secundario de las servidoras y servidores públicos con discapacidad**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

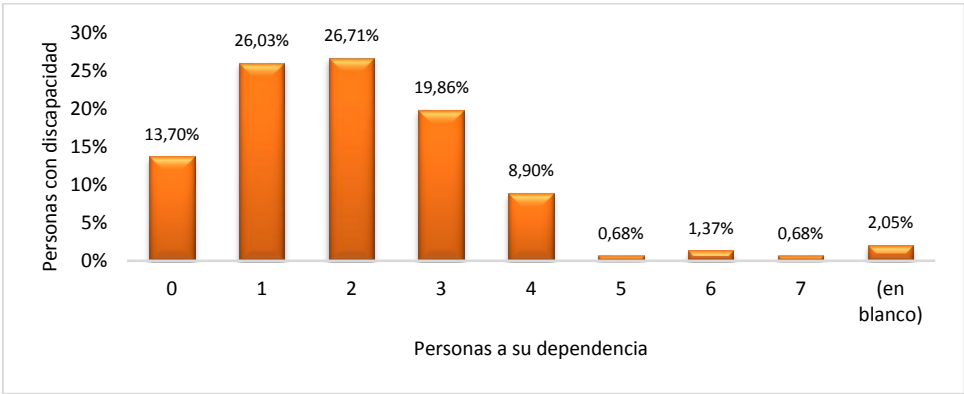
En general se observa que la mayoría del grupo investigado no presenta otro empleo o trabajo remunerado. Esto se da por la carga horaria y actividades que tienen y realizan las servidoras y servidores públicos, lo que les ha dificultado realizar otra actividad remunerada. No obstante los encuestados manifestaron que no se han sentido excluidos en realizar actividades fuera del principal.

En el caso de aquellos que realizan otra actividad fuera de la principal, mencionaron que se debe principalmente a la necesidad de obtener un ingreso mayor al que usualmente lo perciben por el estado, pues a pesar de que su situación socio económica se ha visto mejorada a partir de su ingreso a la institución, aun desean alcanzar una mejora en su calidad de vida.

Con respecto al consumo, es importante identificar el número de personas que dependen económicamente de la persona con discapacidad, ya que a partir del mismo se medirá el nivel de gasto que la persona destina para su hogar, pues se considera que desde su inserción al mercado laboral la persona se ha convertido en un soporte económico para su familia.

En el gráfico 59, se indica que el número de cargas familiares que dependen del trabajador con discapacidad, oscilan entre 1 y 7 personas. Se observa que la mayoría de servidores públicos con discapacidad poseen a su cargo entre una a tres personas. Por el contrario el 13.70% no tienen cargas familiares.

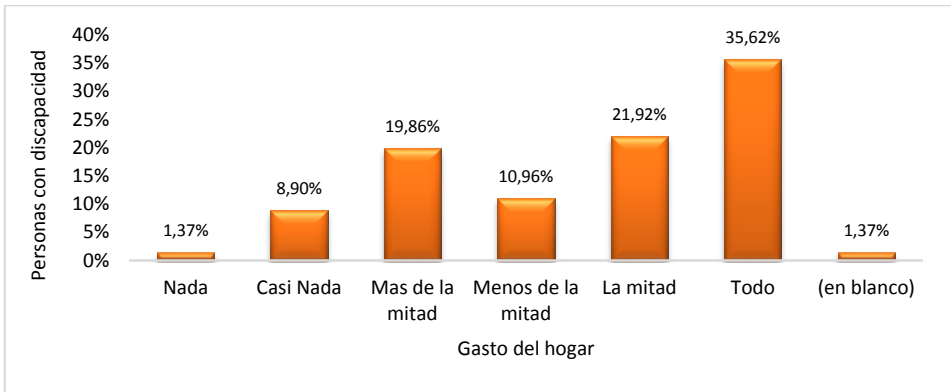
**Gráfico 59 Número de personas en dependencia**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Del 84.23% de personas con discapacidad encuestadas que tienen cargas familiares, el 35.62% se responsabiliza de todos los gastos que se generan dentro del hogar, sin embargo un cierto porcentaje contribuye a la mitad o a una proporción del gasto total que se genera en su vivienda. Por el contrario se observa que un grupo pequeño de servidores públicos con discapacidad no es de aporte en el hogar (1.37%) (véase el gráfico 60), en este caso son personas solteras, quienes destinan sus gastos a recreación/ocio, capacitaciones, estudios o ahorra.

**Gráfico 60 Aporte de los gastos del hogar de la personas con discapacidad**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.



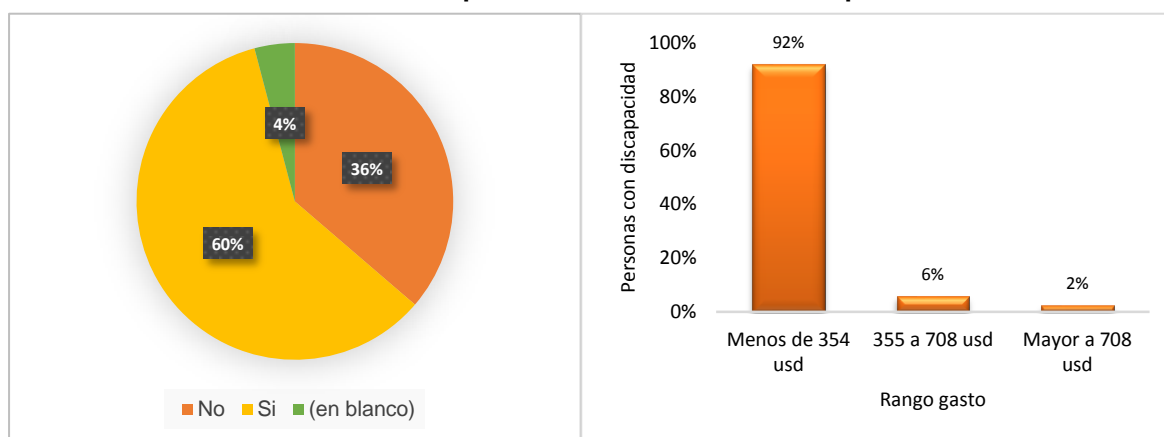
## Salud

En el gráfico 621 se observa que el 60% de los encuestados destinan parte de sus ingresos para el tratamiento de la discapacidad (compra de pilas de los audífonos, goteros, medicamentos, revisiones periódicas, entre otros). Por el contrario, el 36% de los servidores no destina sus ingresos para el tratamiento, pues en su mayoría mencionaron que no lo necesitaron o acudieron a centros de salud pública (IESS).

En el caso de las personas que gastan por su propia cuenta para el tratamiento de la discapacidad, la mayoría (92%) destinan menos de 354 dólares al mes, es decir menos de un salario básico unificado (SBU), seguidos por aquellos que gastan en promedio más de uno o dos SBU (6%), y apenas el 2% gastan más del doble de un SBU (véase el gráfico 61). En general del 60% de los encuestados que gastan para el tratamiento de su discapacidad, la mayoría son aquellos cuya discapacidad es física (28.08%), auditiva (15.07%) y visual (8.22%).

Al realizar una relación entre el gasto que la persona destina para el tratamiento de la discapacidad con respecto al ingreso mensual, se observa un gasto entre 13.43 y 22.59% de los ingresos.

**Gráfico 61 Gastos para el tratamiento de la discapacidad**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

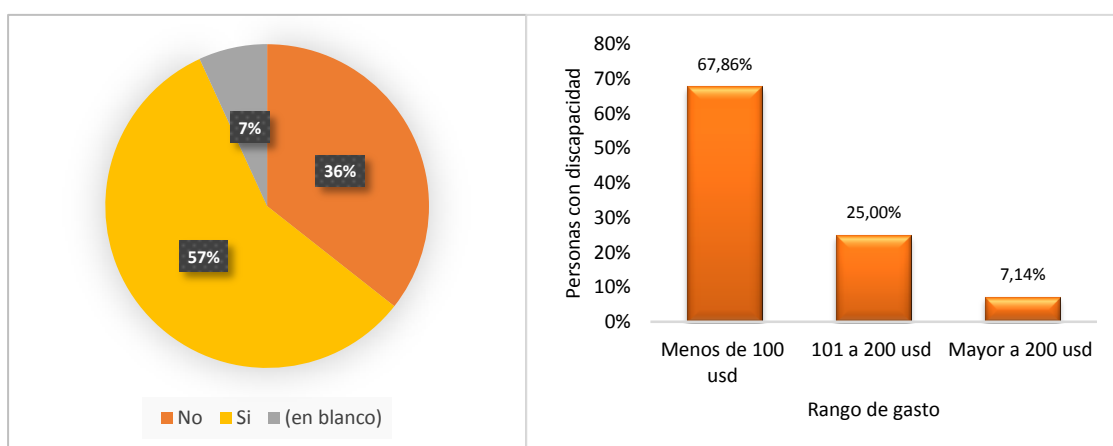
En este punto se observa que las servidoras y servidores públicos con discapacidad encuestados no destinan más de la mitad de su salario en temas de salud, pues los gastos que realizan para el tratamiento de su discapacidad son mínimos ya que su mayoría son insumos que no los perciben a través del Estado, como por ejemplo las pilas de los audífonos que usan las personas con discapacidad auditiva.

## Actividades de recreación

La recreación es un factor importante para elevar la calidad de vida de la persona, ya que permite al individuo alcanzar un equilibrio emocional y de bienestar, generando un incremento en la capacidad productiva, fortalecimiento de la integración entre grupo de amigos y familia, elevado nivel de autoestima; mejoras en la anatomía física y mental, y mayor independencia y confianza para poder asumir nuevos retos en la vida (Mas Vida, 2015).

En el gráfico 62 se observa que el 57% de las servidoras y servidores públicos con discapacidad destinan parte de su ingreso mensual para la recreación (ir al parque, salir al cine, ir a pasear, comer afuera, etc.). Del mismo modo, al realizar una relación entre el gasto que destina para recrearse la persona con discapacidad con respecto al ingreso mensual, se observa que dicho grupo gasta entre 10.12 al 15.26% de su ingreso. En términos absolutos, el 67.86% gastan menos de 100 dólares mensuales, el 25% entre 101 a 200 dólares y el 7.14% mayor a 200 dólares.

**Gráfico 62 Gastos para recreación/ocio**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

La persona con discapacidad ante el hecho de poseer un trabajo estable y remunerado, le ha permitido realizar gastos en salud o en ocio que anteriormente no los podía realizar y por ende no había la forma en la que pueda mejorar su calidad de vida. Actualmente la persona trata de ser un agente productivo dentro de la sociedad y su hogar, asimismo poder compartir con amigos y familia y buscar los medios que le permitan elevar su bienestar.

### **Vivienda**

En esta sección se realizó una indagación de las condiciones de habitabilidad de la vivienda de las servidoras y servidores públicos con discapacidad.

En primer lugar se obtuvo el tipo de vivienda en la cual habita la persona con discapacidad, arrojando que el 38.36% aún habitan en vivienda familiar, en la mayoría de los casos son persona solteras o divorciadas, el 34.25% tienen su casa propia, mientras que el 26.03% viven en un departamento arrendando.

En segundo lugar se apreció que el 56.16% de las servidoras y servidores públicos consultados han tenido la oportunidad de mejorar las condiciones de habitabilidad de su vivienda gracias a sus ingresos que perciben mensualmente. Sin embargo, un pequeño grupo argumentó que no ha podido realizar tales mejoras por la razón que habitan en una casa o departamento arrendado o familiar.

Y por último, el análisis de las condiciones de habitabilidad de la vivienda se enfocó a la presencia de accesos e instalaciones adecuadas para la discapacidad de la persona; en su mayoría no presentan un acceso arquitectónico adecuado (54.11%), mientras que el 40.41%

si tienen su vivienda acondicionada para su discapacidad. En el caso de las instalaciones, el 53.42% de las servidoras y servidores públicos no tienen las instalaciones propicias para su discapacidad, con respecto al 41.10% que si presentan.

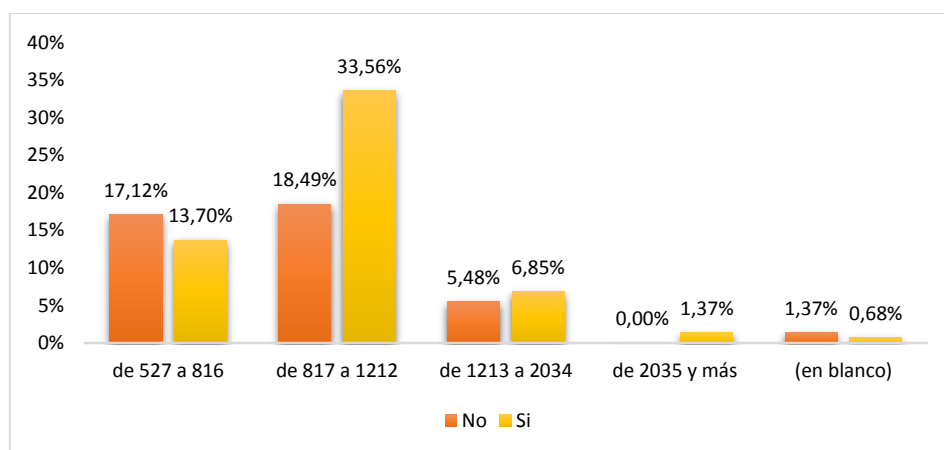
La razón principal para que las personas no tengan los accesos arquitectónicos e instalaciones adecuadas es porque se encuentran arrendando, sin embargo las personas con discapacidad que viven en casa familiar o en propia tuvieron la posibilidad de mejorar los acceso (rampas) e instalaciones (sanitarias, adecuada iluminación, sistema de aviso de llamadas, amplificadores de televisión pantallas jaws, sistema braille, entre otros).

El componente de vivienda permite apreciar las condiciones de vida que la persona con discapacidad presenta en su hogar. A pesar de que existe un número importante del grupo encuestado que no ha podido mejorar sus condiciones de habitabilidad en cuanto instalaciones o accesos, no necesariamente indica que ha sido por la falta de recursos que las personas presentan, sino porque no existe la facilidad para realizar ciertos cambios ya que no es una vivienda propia. Sin embargo los encuestados argumentaron que poseen todos los servicios necesarios e indispensables dentro de su vivienda o departamento, lo que ha evitado molestias en su bienestar.

En el gráfico 63 se evidencia que efectivamente el nivel de sueldo no ha influido para que las servidoras y servidores públicos con discapacidad puedan realizar mejoras en sus hogares en cuanto acceso e instalaciones, ya que se observa que alrededor del 50% se concentran en aquellas que poseen un sueldo entre los 527 y 1212 dólares.

Con respecto al tipo de discapacidad, quienes poseen discapacidad física y aditiva han tenido la posibilidad de realizar mejoras en su hogar, en comparación de aquellas que tienen discapacidad intelectual, psicológica y visual.

**Gráfico 63 Mejoras en la vivienda vs sueldo mensual**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

### **Acceso a crédito**

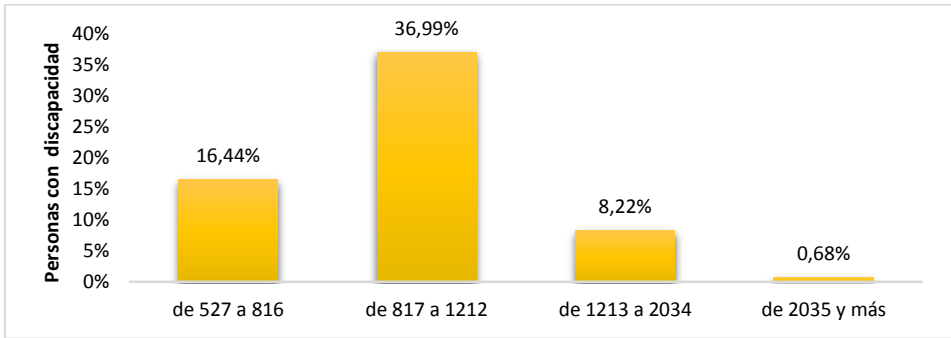
Por último, se realizó un análisis con respecto al acceso al crédito de los funcionarios públicos con discapacidad.

Como punto de partida se analizó la perspectiva que el individuo tiene con respecto al acceso al crédito, en otras palabras si siente que sus ingresos le respaldan para acceder al mismo. El 22.60% de las personas con discapacidad consideran que el sueldo que reciben mensualmente no les permitirá obtener algún crédito/préstamo en entidades financieras públicas o privadas, considerando que su ingreso se ubica entre los 527 a 817 dólares y que no han intentado obtener un crédito; mientras que el 76.03% menciona que su remuneración si les respalda para obtener un crédito, sin embargo, solo el 63.01% de éstos han tenido la oportunidad de acceder a un préstamo en los dos últimos años.

De los 63.01% servidoras/es públicos con discapacidad que han obtenido algún tipo de crédito, la mayoría son aquellos que sus ingresos mensuales percibidos a través de su trabajo principal oscilan entre los 817 a 1212 USD, seguidos por aquellos que ganan entre los 527 a 816 USD (véase el gráfico 64).

Independientemente del grupo ocupacional que la persona con discapacidad pertenece, sus ingresos le han permitido acceder a un crédito y cumplir con uno de los requisitos para poder obtener un crédito, pues parte de los mismos es poseer un ingreso que permita cubrir el préstamo.

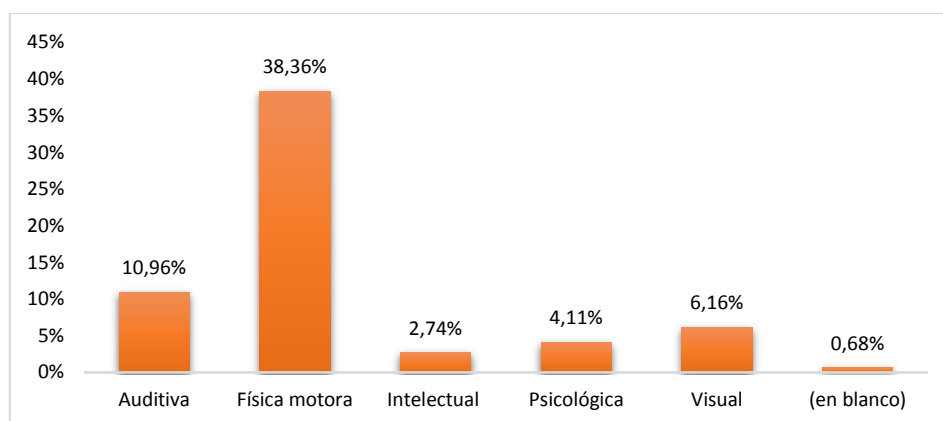
**Gráfico 64 Ingreso mensual de las servidoras y servidores públicos con discapacidad que obtuvieron un crédito/préstamo**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Con respecto al tipo de discapacidad del grupo de servidoras y servidores públicos que han adquirido el crédito, en su mayoría son personas que presentan discapacidad física o auditiva y es mínima la participación o acceso al crédito de las personas que tienen discapacidad intelectual, psicológica o visual. Ante ello se puede deducir que una persona con discapacidad física tiene mayores condiciones o mayor acceso a un crédito que otra persona con discapacidades diferentes (véase el gráfico 65).

**Gráfico 65 Tipo de discapacidad de las servidoras y servidores públicos que obtuvieron crédito/préstamo**

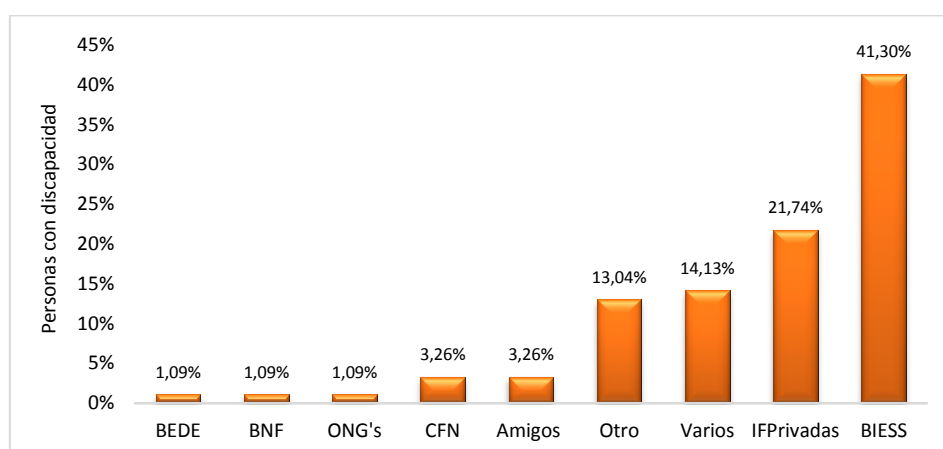


Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Este segmento de encuestados ha tenido la oportunidad de obtener un crédito a través de instituciones privadas y públicas, considerando que el BIESS es la entidad cuyo mayor número de crédito ha otorgado a dicho grupo social, así como instituciones financieras privados (bancos, mutualistas, cooperativas) (véase el gráfico 66).

También se destaca el hecho de que las servidoras y servidores públicos con discapacidad han tenido la oportunidad de conseguir préstamos a través de la entidad a la cual labora.

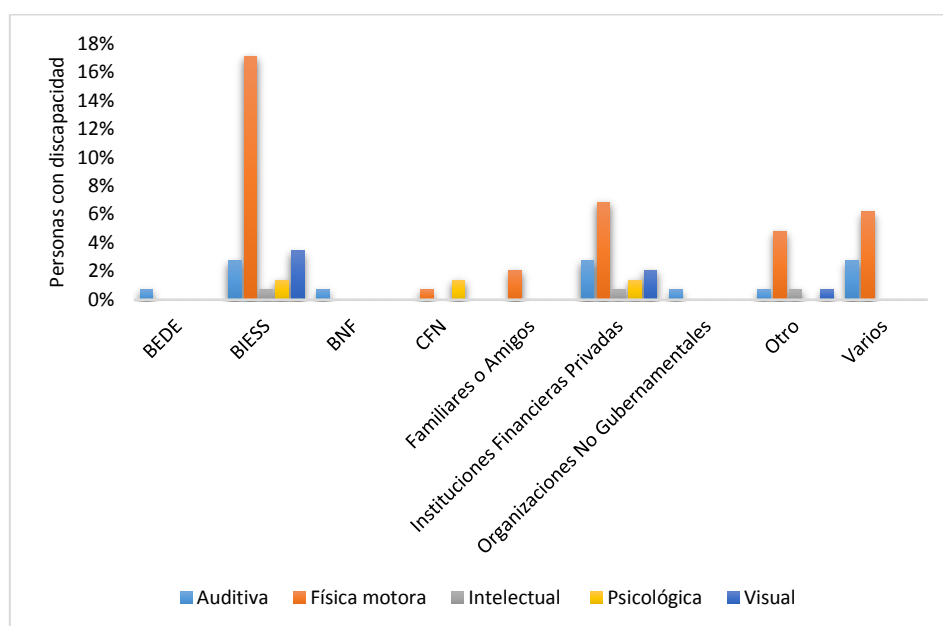
**Gráfico 66 Institución que otorgó el crédito**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

Sin embargo, es importante observar que las personas con discapacidad física presentan mayores accesos a los servicios financieros privados, al igual que las personas con discapacidad auditiva pero en menor porcentaje, indistintamente al grado de discapacidad; mientras que las personas con discapacidades intelectual, psicológica y visual tienen menor acceso a entidades privadas. Sin embargo el estado a través de sus instituciones financieras ha generado una mayor inclusión de acceso al crédito productivo, consumo, o de vivienda, con el fin de generar mayor bienestar en dicho grupo (véase el gráfico 67).

**Gráfico 67 Institución que otorgó el crédito vs tipo de discapacidad**



Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

En la tabla 15 se observa el destino de los créditos obtenidos por las servidoras y servidores públicos con discapacidad:

**Tabla 15 Fines del crédito**

Razón	% Personas con discapacidad
Alimentos	1.09%
Muebles	2.17%
Viajes	2.17%
Construcción de vivienda	4.35%
Otro	4.35%
Compra de vehículo	6.52%
Enfermedad	7.61%
Estudios	7.61%
Pago de deuda	8.70%
Remodelación de vivienda	9.78%
Compra de vivienda	20.65%
Varios	25.00%

Fuente: Encuesta- empleados públicos con discapacidad  
Elaboración: Johanna Narváez.

El hecho de que las personas con discapacidad puedan ser sujetos de créditos indica que tienen las condiciones y características necesarias que les permite acceder algún crédito en entidades privadas o públicas. En este caso se observa que existe la participación mayor de las entidades públicas en cuanto a la otorgación de créditos lo que refleja la inclusión financiera por parte del estado.

Los créditos otorgados han sido utilizados para varios fines, pero en general se observa que las personas se enfocaron en créditos que les permita mejorar sus condiciones de vida en

temas de vivienda, estudios y enfermedad, tres aspectos importantes que les posibilita crecer en sus niveles socioeconómicos.

## **Análisis de resultados**

En general, las servidoras y servidores públicos con discapacidad perciben que en la actualidad el ser incluidos al ámbito laboral en base a las políticas públicas de inclusión les ha permitido mejorar sus condiciones socio económicas, ya que tienen mayor acceso a bienes y servicios, y oportunidades laborales.

La inclusión laboral ha buscado la inserción de todo el grupo con discapacidad, sin considerar el tipo o el grado de discapacidad que presente; sin embargo aún existe sesgo a favor para aquellas personas que tienen discapacidad física y grado de menor al 50%.

No obstante, a pesar del proceso inclusivo en el ámbito laboral se observa aún indicios de discriminación por parte del jefe inmediato y compañeros de trabajo, ya que en su mayoría no son escuchados o tomados en cuenta para nuevos proyectos, provocando falta de confianza y baja autoestima, y a su vez una falta de integración a la institución y de satisfacción a las actividades encargadas. Pero a pesar de ello, se observa que dicha discriminación ha disminuido, lo que permite destacar que las acciones que han ido realizado el estado y la sociedad civil a través de los talleres de sensibilización han sido parcialmente positivas, si bien no han erradicado en su totalidad la discriminación, si se muestra una disminución de la misma.

Adicionalmente se observó que en la mayoría del grupo estudiado presentan un nivel de formación alto, lo que ha permitido que en pocos casos la persona alcance incluso cargos altos dentro de una institución. No obstante aún se observa que existe una concentración para el grupo ocupacional de servidor público 1 y un 16% ocupan cargos de conserjes, de limpieza, mensajería, entre otros, principalmente por el bajo nivel de educación y la falta de experiencia laboral; sin embargo, el estado ha permitido que los funcionarios públicos con discapacidad puedan percibir un sueldo por encima del SBU y todos los beneficios que la ley les otorga.

Aun así se aprecia que a pesar de que la persona con discapacidad tenga un título de tercer o cuarto nivel, no es suficiente para que alcance un puesto alto; el tipo de discapacidad y el grado que tenga son aún determinantes para el cargo que vaya ocupar la persona. Por lo señalado, se puede manifestar que todavía existen actos de discriminación por parte de las instituciones, sin que exista un análisis de las capacidades de la persona. El hecho de que las personas con discapacidad hayan obtenido una estabilidad laboral, al incorporarse al sector formal y por ende recibe beneficios de ley y seguridad social, les ha permitido mejorar los niveles de vida y bienestar.

Por un lado está el tema de la salud, antes las personas con discapacidad al no estar afiliadas al IESS buscaban una atención sanitaria privada o tal vez postergaban o no atendían su dolencia pudiendo incluso empeorar su situación. En la actualidad las personas con discapacidad son beneficiadas para poder obtener tratamientos a través de la salud pública, en base a la atención, medicamentos y rehabilitaciones, o ayudas técnicas por parte

del Ministerio de Salud<sup>21</sup>; sumando también que los ingresos que perciben mensualmente les ha permitido obtener algún insumo necesario para el tratamiento o mantenimiento de su discapacidad.

Es interesante observar que el 7% de personas con discapacidad han tenido la oportunidad de poder trabajar en algún empleo aparte del principal, sin embargo se observó que en su mayoría no tienen otro empleo o trabajo remunerado, lo cual se debe al nivel alto de ocupación que presentan en su trabajo, pues no les permite poder realizar otra actividad remunerada por cuestiones de horarios. Aun se observa un sesgo para aquellas personas que presentan discapacidad física.

El 60% de las personas consultadas ha tenido la oportunidad de destinar parte de sus ingresos para temas de recreación/ocio. Como anteriormente se señaló, el tema de recreación en una persona es indispensable para poder mejorar sus condiciones de vida, pues en la mayoría de los casos la vida cotidiana lleva a situaciones que provocan un desgaste en la salud y en el aspecto emocional del individuo, y una buena opción para evitar cualquier síntoma negativo es tiempo de recreación. En este caso se observa que la persona ha tenido la oportunidad de tomarse momentos de ocio y compartirlo con su familia y amigos.

Por otro lado el 63% de las personas con discapacidad ha tenido la oportunidad de ser sujeto a crédito, pues para poder obtener algún crédito es necesario presentar un empleo estable e ingresos que le permitan cubrir lo adquirido. Actualmente de acuerdo al grupo de estudio se observa que en su mayoría han obtenido crédito ya sea para consumo, vivienda y educación a través de instituciones financieras privadas y públicas. Esto refleja que el nivel económico de la persona con discapacidad ha ido mejorando, pues el hecho de ser sujetos a crédito demuestra que la persona tiene la capacidad para cubrir el mismo y de manera indirecta mejorar sus condiciones de vidas; sin embargo, se observó que existe una mayor inclusión financiera privada a las personas con discapacidad física y auditiva.

Por tanto, el trabajo que ha realizado el gobierno para dicho grupo de atención prioritario se ha visto reflejando en el nivel de vida que ha ido obteniendo la persona con discapacidad, pues el hecho de estar incluido laboralmente le ha permitido salir de niveles de pobreza y mejorar sus condiciones socioeconómicas y de su familia. Asimismo, se observa que se trata de dar un cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Discapacidad y el Código de Trabajo en temas de inclusión, estabilidad laboral y capacitaciones. En general, el grupo social con discapacidad no está siendo sesgado por la sociedad, sino que está incluyéndose en la misma en base a nuevas oportunidades en el ámbito laboral.

Sin embargo, aún el estado debe trabajar más a favor de las personas con discapacidad, ya que a pesar de que sus niveles de bienestar han ido mejorando a causa de las políticas públicas de inclusión laboral, aún se percibe insatisfacción, ya que consideran que las instituciones deberían reconocer el trabajo realizado por los funcionarios con discapacidad y explotar su conocimiento, pues las instituciones se han conformado con el hecho de incluir el número de personas que la ley establece pero no trabajar intensamente en base a un

---

<sup>21</sup> Anteriormente la Vicepresidencia a través de Solidaria Manuela Espejo se encargaba de otorgar las ayudas técnicas (sillas de ruedas, audífonos, prótesis, entre otros), ahora es Ministerio de Salud Pública asume la competencia.



adecuado seguimiento que permita identificar la capacidad que tienen la persona en realizar las actividades; en otras palabras, las cosas que realizan pueden ser muy básicas y fáciles generando un desperdicio de capital humano.

No obstante, el 69.18% de los encuestados mencionaron que las oportunidades de inserción laboral en la actualidad han mejorado gracias a las políticas de inclusión en este campo, pues existe una ley que les respalda y les permite crecer dentro del ámbito laboral. Sin embargo el estado debe trabajar en políticas más inclinadas hacia la educación especializada, ya que la falta de formación ha ocasionado que no todas las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades en cuantos ascensos y sueldos.

En definitiva, el estado ha sido el agente principal que ha trabajado en proyectos que permitan la inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral, como son las capacitaciones formales e informales, talleres de sensibilización, y apoyo al micro emprendimientos. Al igual que el sector público ha puesto su preocupación con mayor intensidad desde el 2007, la sociedad civil (Federaciones para y de Discapacidad) ha trabajado a la par y con instituciones públicas para poder dar el apoyo y cumplimiento de la normativa con respecto al porcentaje de inclusión laboral, pero enfocados más en generar una mayor responsabilidad civil por parte de la sociedad.

Dichos proyectos han permitido que un número importante de personas con discapacidad puedan participar en cada uno de los procesos, lo que ha dado como efecto una creciente inserción laboral de dicho grupo en el ámbito laboral; no obstante, aún existió para el 2012 un porcentaje de provincias que no lograron el cumplimiento de la normativa, viéndose como aspecto negativo en cuanto la política pública de inserción.

Por el lado de capacitaciones, el SECAP ha logrado la inclusión de las personas con discapacidad en base convenios entre instituciones para el cumplimiento de la política; principalmente a partir de la política de gratuidad el número de personas con discapacidad que acudieron a la institución fue incrementado.

Todo esto ha llevado a que la persona con discapacidad por el hecho de estar incluido al ámbito laboral pueda mejorar sus condiciones socio económicas y sobretodo que su calidad de vida no se vea afectada por actos de discriminación o exclusión, sino que en base a la erradicación de ello pueda crecer dentro como individuo productivo en su familia y en la sociedad.

## **Conclusiones**

El Estado ecuatoriano antes del 2007 manejó políticas en base criterios neoliberales, aquellas que en su mayoría se enfocaron en el comportamiento del mercado y en el crecimiento de la economía del país, mas no en el desarrollo económico y social, provocando que los indicadores sociales y de bienestar se vean afectados. No obstante, a partir del 2007 las políticas públicas se centraron en enfrentarlos problemas que la sociedad sobrellevaba día a día como la pobreza, exclusión, discriminación, desigualdad, desempleo, entre otros, en base a estrategias de protección social; buscando así mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos/as, principalmente en aquellos grupos considerados de atención prioritaria (adultos mayores, niños/as, adolescentes, personas con discapacidad, mujeres embarazadas, personas privadas de la libertad, personas que adolecen de enfermedades catastróficas), en base a procesos de inclusión o acceso a servicios y/o bienes públicos y privados.

Es así que el país a partir de dicho año mostró mejoras en los indicadores sociales y económicos. Por el lado social se realizaron programas y proyectos que se enfocaron en disminuir las tasas de desempleo, subempleo, pobreza e inequidad; y por el económico se buscó incentivar la producción interna y focalizar a los sectores estratégicos que garanticen un crecimiento y desarrollo económico.

Desde el enfoque social, los grupos de atención prioritaria en especial las personas con discapacidad durante años no fueron parte de la atención de los gobiernos y mucho menos existió un marco legal que les reconozca como un grupo prioritario dentro de la sociedad y a su vez les garantice derechos. No obstante, cabe recordar que el país a comienzo de los 60 realizó acciones a favor del grupo con discapacidad, sin embargo estos esfuerzos no tuvieron los resultados esperados por falta de coordinación institucional y por la dispersión de recursos.

Es así que durante años las personas con discapacidad fueron desatendidas por la sociedad y por el estado. En el primer periodo de análisis (2000-2006) se mostró una mínima preocupación del estado por el tema de mejoras en la calidad de vida e inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad civil. A su vez, se evidenció la falta de políticas públicas de inclusión para dicho grupo de atención prioritaria, lo que reflejaba la línea de pensamiento que prevalecía para esos años en el país sobre temas sociales.

Por el contrario, la presente investigación mostró que a partir del 2007 existió una alta intervención por parte del estado en el tema de discapacidad. Dicha diferenciación se mostró en base al trabajo realizado por diferentes instituciones públicas (MRL, CONADIS, SECAP y Vicepresidencia de la República) en proyectos, cambios e implementación en el marco legal y políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad.

En materia de mercado laboral se logró marcar una diferencia de los dos periodos de análisis de la investigación:

En el primer periodo (2000-2006) existió debilidad en la normativa, sin embargo existió una reforma al Código del Trabajo en el 2006, que permitió dar un giro fundamental en esta materia e iniciar una nueva etapa en el tratamiento de la inserción laboral de las personas

con discapacidad. Política que consistió en la inserción del 4% de personas con discapacidad en empresas que posean más de 25 trabajadores.

Adicionalmente no existieron proyectos por parte del estado que tengan la finalidad de insertar a las personas con discapacidad al mercado laboral con el objetivo de mejorar el bienestar de las mismas.

En el segundo periodo (2007-2012) se reforzó el marco legal y se implementaron políticas públicas direccionadas a generar empleabilidad y productividad de las personas con discapacidad, las cuales fueron establecidas en los planes de desarrollo y normativa, políticas que intervinieron por el lado de la demanda y oferta laboral. Por el lado de la demanda se obligó la incorporación de las personas con discapacidad a instituciones públicas y privadas del país, y por el de la oferta se impulsó procesos de capacitación y formación profesional gratuitas por medio del SECAP. Adicionalmente, a finales del 2012 la Vicepresidencia de la República trabajó en inclusión productiva con el fin de generar auto empleo al grupo con discapacidad.

Para ello el MRL, la Vicepresidencia de la República y el SECAP, trabajaron en proyectos que permitan la participación de las personas con discapacidad con el fin de dar cumplimiento a las políticas públicas. La mayoría de proyectos se enfocaron en la oferta y demanda laboral, es decir, se trabajó en procesos de capacitaciones, talleres de rehabilitaciones, sensibilización, e inserción laboral.

Asimismo, el sector privado trabajó en proyectos por medio de las federaciones para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, enfocándose en temas de capacitaciones, entrevistas, visitas a empresas, y sensibilizaciones.

Sin embargo, hay que resaltar la falta de articulación pública-privada con respecto a los proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que los mismos fueron ejecutados independientemente por las entidades.

La mayoría de proyectos realizados hasta el 2012 lograron una ejecución mayor al 100% en cada uno de sus componentes, en relación a las metas establecidas:

- Sistema Nacional de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad (2007-2013), tuvo el 128% de ejecución. El proyecto se enfocó con mayor énfasis en los procesos de capacitaciones, talleres de sensibilización a empresarios y funcionarios públicos, y en inspecciones a las distintas instituciones y empresas a nivel nacional.
- Sistema de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (2010-2015), tuvo una ejecución del 84%. En el tema de inserción laboral se logró incluir a más del 50% de personas con discapacidad con relación a la meta establecida.
- Capacitación Ocupacional e Inserción Laboral para Personas con Discapacidad en Ecuador, tuvo el 138.89% de ejecución. Proyecto enfocado en mejorar los perfiles laborales, en inserción laboral y fomentar la creación de microempresas de personas con discapacidad.

Adicionalmente el sector público y el sector privado trabajaron en proyectos que permitan a la persona con discapacidad mejorar su búsqueda de plazas de trabajo a través de portales y la participación en capacitación como es: “Red Socio Empleo” y “Sistema Integral Laboral”.

Pero a partir de lo investigado y reflejado en los resultados por proyecto, se aprecia una falta de coordinación entre las instituciones públicas y privadas para generar y llevar adelante proyectos de manera conjunta. A su vez no hubo un adecuado seguimiento de lo planificado en cada proyecto, lo que se evidencia en el cumplimiento o no de las metas.

A más de ello, no se dio una evaluación ex post de los resultados de los proyectos, para medir su efectividad en el bienestar de las personas con discapacidad, en otras palabras, no se cuenta con indicadores que reflejen la efectividad de las políticas públicas de inclusión laboral, pues únicamente se muestran estadísticas de procesos pero no los efectos en temas de bienestar.

Por otra parte, a nivel nacional se observó que existió una tasa de crecimiento de 308.81% de personas con discapacidad insertadas al mercado laboral con respecto al primer periodo. Sin embargo, para el 2012 alrededor de 5.067 empresas privadas no contaron con el 4% de personas con discapacidad en sus planillas de trabajo, únicamente el 20.6% mostró cumplimiento. Las provincias de Morona Santiago, Cañar, Azuay Orellana, Napo y Pichincha fueron aquellas con mayor número de empresas que cumplieron con la normativa, en relación a las empresas que se ubican en las provincias de Bolívar, Los Ríos, Santa Elena, Galápagos y Guayas.

Según el tamaño de las empresas, se evidenció que las grandes tuvieron mayor cumplimiento a la normativa; entre las posibles razones de este desempeño se puede mencionar que asumen con mayor seriedad las leyes establecidas por el estado, que tienen más plazas de trabajo, o que manejan con mayor claridad el tema social y dentro de sus políticas empresariales.

Se puede evidenciar que la política de inclusión laboral con respecto a la inserción del 4% de personas con discapacidad no fue tan efectiva hasta el año 2012, ya que aún se percibe para aquellos años la falta de cumplimiento por parte de las empresas privadas a nivel nacional. A pesar que existió cumplimiento en ciertas provincias, el porcentaje de no cumplimiento en casi todo el país aún fue alto (mayor al 70%).

Adicionalmente se dio un empuje a las capacitaciones por medio de políticas públicas que permitan al grupo con discapacidad capacitarse para así mejorar sus conocimientos y por ende su productividad dentro del mercado laboral. El SECAP fue la institución que garantizó las capacitaciones de manera gratuita. Del mismo modo el MRL, la Vicepresidencia de la República y las federaciones han trabajado conjuntamente con el SECAP para los procesos de capacitación, con el único fin de mejorar sus capacidades, destrezas y conocimientos, y por tanto presentar una mejora en el acceso al sector laboral.

A pesar del trabajo realizado por medio de estas instituciones en temas de capacitaciones, con el fin mencionado anteriormente, se desconoce el grado de efectividad que las mismas han tenido sobre las personas con discapacidad; en otras palabras, no ha existido un seguimiento que valide si las capacitaciones en un individuo con discapacidad desempleado le ha beneficiado para el acceso al mercado laboral; sin embargo hay que considerar que las políticas han permitido mejorar el acceso a conocimiento al grupo con discapacidad.

Por tanto hasta lo analizado, no se puede concluir que las políticas públicas de inclusión laboral han sido totalmente efectivas, pues aún existen falencias por parte del estado en cuanto a información, planificación, seguimiento y coordinación. El hecho de que el número

de personas con discapacidad se haya incrementado en el mercado laboral, en las capacitaciones, en rehabilitaciones no refleja que la política haya sido efectiva.

Por otro lado, las personas con discapacidad que se encuentran dentro del mercado laboral han tenido la oportunidad de ser capacitadas, ya sea por iniciativa de la institución en la cual labora o por medios propios. Concluyendo que en base a los resultados obtenidos en la investigación, el sector público en sus plazas de trabajo ha incluido a las personas con discapacidad a capacitaciones sin restricciones, pero hay que reconocer que aún existe barreras para las personas con discapacidad visual o auditiva, ya que no existen los accesos físicos adecuados, instructores especializados y tecnología más avanzada que permita a estas personas involucrarse en los mismos.

Adicionalmente se aprecia el sesgo que aún se percibe dentro del mercado laboral con relación a la formación de la persona, al tipo y grado de discapacidad. La mayoría de discapacitados que están trabajando son aquellos que tienen nivel de formación alto (tercer y cuarto nivel), tienen discapacidad física y un grado menor al 50%. Por el contrario, se observa que en caso de tener una discapacidad distinta a la física y que a pesar de poseer un nivel de formación importante, no ocupan cargos altos; esta situación refleja que indirectamente aún existe discriminación al momento de ser incluidos en los grupos ocupacionales.

En otro ámbito, los micro emprendimientos se construyeron en base a políticas públicas que permitan a las personas con discapacidad auto emplearse, para ello la Vicepresidencia de la República emprendió procesos que permitan a las mismas generar sus propios negocios mediante apoyo interinstitucional, logrando a finales del 2012 el funcionamiento de 6 emprendimientos.

Con respecto a las personas con discapacidad que han sido insertadas en el ámbito laboral público, en base a la percepción de dicho grupo se concluye que sus niveles socio económicos han mejorado, pues en la actualidad presentan una relación laboral formal, estable y perciben todos los beneficios que la ley les otorga; a más de ello, el ingreso mensual se encuentra por encima del SBU lo que les ha permitido mejorar sus condiciones de vida en cuanto habitabilidad y consumo de bienes/servicios públicos y privados. Adicionalmente se han convertido en agentes productivos dentro de su hogar y de la sociedad en general.

A más de ello han tenido la oportunidad de acceder a servicios financieros públicos y privados, con el fin de obtener un crédito que les permita mejorar su calidad de vida. Sin embargo se identificó un sesgo en cuanto el tipo de discapacidad: un mayor acceso al sector financiero privado para aquellas personas cuya discapacidad es física; no obstante los servicios financieros públicos han permitido que la mayoría de personas con discapacidad, indistintamente del tipo y grado, puedan acceder.

A pesar de que existen falencias en el manejo de las políticas públicas, las personas se han visto beneficiadas en cuanto al acceso a plazas de trabajo, lo que les ha permitido mejorar sus condiciones socio económicas. Sin embargo por el lado de satisfacción laboral aún se percibe un desconecto por los servidores públicos con discapacidad, argumentado por la falta de seguimiento del estado hacia la persona.

Como ya se mencionó, ha existido apoyo por parte del estado en cuanto talleres que permitan sensibilizar a los empresarios y funcionarios públicos sin discapacidad, no obstante

aún se percibe actos de discriminación por parte de los jefes y compañeros de trabajo, ya que las personas con discapacidad no son escuchados o tomados en cuenta para nuevos proyectos, lo que ha generado insatisfacción de la persona dentro de la institución.

Adicionalmente están presentes las fallas en la infraestructura física como son los inadecuados accesos e instalaciones en las instituciones públicas del país, principalmente por falta de recursos o por ser construcciones antiguas. Lo señalado ha generado disconformidad por parte del grupo con discapacidad en cuanto las acciones realizadas por el estado en temas de inclusión.

En definitiva, a pesar de que no se refleja una efectividad en las políticas públicas, el estado ha trabajado en proyectos que permitan alcanzar un cumplimiento de la normativa en cuanto inclusión laboral y que el grupo con discapacidad logre alcanzar mayores oportunidades dentro del mercado de trabajo con respecto a capacitaciones, sueldo, ascenso. En base a ello se ha procurado que el bienestar y calidad de vida de las personas con discapacidad mejore a través de un empleo estable y remunerado. A su vez, se ha conseguido que los niveles de discriminación se vean reducidos, en base a los talleres de sensibilización ejecutados por el estado y el sector privado que trabaja a favor de las personas con discapacidad.

En definitiva se ha logrado marcar una gran diferencia en cuanto al primer periodo de estudio, pues actualmente la persona con discapacidad tiene la oportunidad de ser un individuo activo dentro de la sociedad, considerando que aún falta trabajo por parte del estado. Sin embargo, no se puede negar que se ha logrado que la persona sienta que su calidad de vida está mejorando a partir de formar parte de la población ocupada.

## ***Recomendaciones***

La presente investigación evidenció ciertas problemáticas que existen en cuanto al tema de discapacidad en el Ecuador. La falta de información confiable y oportuna, desconocimiento de las leyes a favor de las personas con discapacidad, falta de seguimiento a los procesos de inclusión de discapacidad y la evolución del bienestar de la persona, y pocos estudios relacionados al tema, son los principales problemas que ha generado que el grupo con discapacidad no se vea en su totalidad beneficiado por las políticas públicas de inclusión laboral.

Por tanto para lograr una mejora en el tema y que las políticas públicas de inclusión a dicho grupo de atención prioritaria sean efectivas y mejoren la calidad de vida de estas personas se debería realizar lo siguiente:

Es importante la recopilación y sistematización de información, pues como parte de la efectividad de una política pública y para tomar decisiones, es fundamental la construcción de una base de datos homologada e histórica, en torno a la población con discapacidad; es decir la existencia de una sola fuente de datos que presente estadísticas demográficas y socio económicas de las personas con discapacidad, mas no de diversas fuentes.

Asimismo, debe darse una distinción en cuanto a las personas que sufren de discapacidad o presentan una enfermedad catastrófica, ya que en la mayoría de los casos no existe dicha segmentación y por tanto altera la información estadística demográfica de discapacidad en el país.

En torno a lo laboral, es necesario que exista una base de datos que permita verificar con mayor claridad el número de personas insertadas en el sector privado y público; y a su vez mayor transparencia de información en cuanto al cumplimiento de la política la política pública de inserción laboral de personas con discapacidad, ya que actualmente la sociedad desconoce cuántas empresas privadas o entidades públicas cumplen o no con el porcentaje establecido en la ley (4%).

Dar el seguimiento y evaluación continua de los procesos de capacitación que son impartidos a personas con discapacidad, para observar la efectividad de la política de capacitaciones en cuanto la mejora de acceso al mercado laboral. Actualmente en el país no existe dicho seguimiento y evaluación, lo que afecta la visibilidad de cuán positivas han sido las capacitaciones para el grupo social al momento de querer ingresar al mercado laboral y dentro del mismo.

En otras palabras, debería existir información que permita observar si las personas con discapacidad que se encontraban desempleadas, al acudir a capacitaciones esto les permitió en un corto o mediano plazo insertarse al mercado laboral; a más de ello para las personas que ya se encontraban dentro del ámbito laboral, observar si las capacitaciones recibidas han ayudado en la mejora de sus niveles de conocimiento y productividad.

Adicionalmente los procesos de capacitación deben realizarse en base a los requerimientos de la demanda laboral. El hecho de que las personas con discapacidad reciban capacitaciones, no necesariamente implica que éstas respondan a los requerimientos del puesto de trabajo o den un aporte adicional dentro del área.

Es importante que el estado genere políticas en cuanto accesibilidad a las capacitaciones al grupo social estudiado, independiente del tipo de discapacidad que posee, ya que aún existen debilidades en cuanto el acceso de las personas que presentan discapacidad visual o auditiva, puesto que los centros de capacitación no se encuentran en su totalidad equipados para este segmento.

Empezar a trabajar a nivel público y privado en proyectos que tengan la finalidad de crear centros educativos especializados para personas con discapacidad, especialmente aquellas que presentan discapacidad intelectual, psicológica y visual, pues el nivel de formación que tenga la persona es un determinante principal al momento de acceder a cualquier puesto de trabajo.

Se debe realizar un estudio que permita evaluar las condiciones socio económicas de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en el sector privado, con el fin de efectuar una comparación con el sector público, lo cual permitirá establecer políticas y acciones más focalizadas en cada uno de ellos.

Generar mayor sensibilidad a la sociedad en general, y no únicamente a una población específica, pues se evidencia que aún existen niveles de discriminación hacia las personas con discapacidad, por ende es importante dar a conocer las capacidades, destrezas, y habilidades que el grupo con discapacidad presenta, y lograr así que todo estereotipo cultivado se extinga.

Como parte del proceso de erradicación de la discriminación, el Estado debe trabajar en un marco legal que contenga medidas reglamentarias contra la discriminación, y en base a las mismas educar a la gente y lograr una mayor sensibilización.

Es importante que toda la sociedad ecuatoriana tenga el conocimiento de las normativas vigentes que garantizan los derechos de las personas con discapacidad, pues a partir de ello la inclusión de las personas tendrá menos barreras dentro de la sociedad, permitiendo que las personas tengan acceso a nuevas oportunidades generando mejoras en sus niveles de bienestar.

El estado debe ser el que se encargue de generar propuestas de ley que permita el acceso a servicios financieros privados inclusivos a personas con discapacidad, lo que generaría un crecimiento productivo de las personas.

Se deben generar políticas públicas que actúen sobre las condiciones de acceso al empleo; es decir aquellas que eliminen cualquier tipo de sesgo en la selección de personal. Se debe contar con políticas que permitan la inclusión de todas las personas con discapacidad que están aptas para laborar y no únicamente aquellas que presentan discapacidad física y un grado moderado, ya que estadísticamente se evidenció dicho sesgo.

Para ello, el Estado debe identificar las debilidades y fortalezas que las personas presentan de acuerdo a su tipo y grado de discapacidad, y plantear estrategias o políticas que permitan ubicar con mayor facilidad a las personas con discapacidad.

Es importante que exista mayor articulación entre las instituciones públicas y privadas, pues a partir de ello se tendrá resultados globales con respecto a proyectos de inclusión laboral, ya que en su mayoría se ha trabajado bajo una sola institución impidiendo observar con claridad la efectividad de las políticas de inclusión.



Parte del proceso de inclusión es que las instituciones privadas y públicas tengan instalaciones y acceso adecuados para las personas con discapacidad. El Estado tiene que trabajar más en la remodelación y adecuación de las entidades públicas, ya que la mayoría presentan debilidades en dicho aspecto, perjudicando el desenvolvimiento adecuado de las servidoras y servidores públicos con discapacidad que laboran en las entidades.

En general, las políticas públicas de inclusión deben enfocarse en mejorar las instalaciones y los accesos para las personas con discapacidad, tanto en entidades como en áreas públicas y privadas, pues el hecho de que exista mayor número de personas sin discapacidad no significa que se tenga que dejar de trabajar por el beneficio de las personas con discapacidad.

Más allá de la falta de información y de las acciones que aún falta por hacer a favor del grupo con discapacidad, la sociedad ecuatoriana tiene que concientizar que las personas con discapacidad no son llenas de defectos, sino son personas totalmente capaces en realizar actividades al igual que cada uno de nosotros, por tanto no merecen ser discriminadas, ya que “La discapacidad no está en las personas faltas de una parte de su cuerpo, está en la mente de muchas que se dicen sanas” (Maithe Lozano).

## **Referencia Bibliográfica**

Acosta, Alberto (2006) **Breve historia económica del Ecuador** (9na ed.). Quito: Corporación Editora Nacional.

Ahumada, Consuelo (2002) **La Ideología neoliberal: Una justificación teórica del predominio de los poderosos**, (14), (37 –58).

Argüello, Andrés (2010) **Análisis de las políticas laborales y su impacto en la migración de la sociedad ecuatoriana período 1990-2008** (tesis de grado), Facultad de Economía PUCE, Quito. Recuperado en <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/2946> [Consulta: 2 de diciembre de 2014].

Armas, Amparo (2005) **Redes e institucionalización en Ecuador. Bono de Desarrollo Humano**. CEPAL. Santiago de Chile. Recuperado en [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5796/S05828\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5796/S05828_es.pdf?sequence=1) [Consulta: 23 de junio de 2015]

Banco Mundial (s.f.) **Índice de Gini**. Recuperado en <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI> [Consulta: 17 de octubre de 2014].

Banco Mundial (2009) **Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe**. Recuperado en <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTDISABILITY/0,,contentMDK:20286156~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:282699,00.html> [Consulta: 6 de agosto de 2014].

Banco Mundial (2013) **Políticas de discapacidad en Ecuador** (Nadesha Montalvo.). Quito-Ecuador: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Barcia, Wendy (2012) **La inflación en el Ecuador**. Recuperado en <http://ambitoeconomico.blogspot.com/2012/07/la-inflacion-en-el-ecuador.html> [Consulta: 17 de octubre de 2014].

Barrera, Marco (2001) **Seminario- taller: mecanismos de promoción de exportaciones para las pequeñas y medianas empresas en los países de la ALADI**. Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha

Boneau, Denis (2005) **Friedrich von Hayek, el padre del neoliberalismo**. Recuperado en <http://www.voltairenet.org/article123311.html> [Consulta: 7 de agosto de 2014].

Boríssov, Zhamin, y Makárova (s.f.) **Diccionario de economía política**. Encyclopedia Virtual. Recuperado en <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/politica.htm> [Consulta: 20 de agosto de 2014].

- Cárdenas, Fátima y Noriega, Marcela (2011) **Ley de inserción laboral pone a empresarios contra la pared**. Recuperado en [http://ecuador.ahk.de/fileadmin/ahk\\_ecuador/news\\_bilder/Clipping/2011/Mayo\\_2011/23-26\\_Mayo/Ley\\_de\\_Insercion\\_Laboral\\_pone\\_a\\_empresarios\\_contra\\_la\\_pared.pdf](http://ecuador.ahk.de/fileadmin/ahk_ecuador/news_bilder/Clipping/2011/Mayo_2011/23-26_Mayo/Ley_de_Insercion_Laboral_pone_a_empresarios_contra_la_pared.pdf) [Consulta: 12 de diciembre de 2014].
- Caponi, Orietta y Mendoza, Humberto (1997) **Neoliberalismo y la educación**, 35(3). Venezuela. Recuperado en [http://www.actaodontologica.com/ediciones/1997/3/neoliberalismo\\_educacion.asp](http://www.actaodontologica.com/ediciones/1997/3/neoliberalismo_educacion.asp) [Consulta: 25 de agosto de 2014].
- Cazar, Ramiro (s.f.) **Breve análisis de la situación de las discapacidades en el Ecuador**. Recuperado en [http://icevi.org/latin\\_america/publications/quito\\_conference/analisis\\_de\\_la\\_situacion\\_de\\_las\\_.htm#ANTECEDENTES](http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm#ANTECEDENTES) [Consulta: 25 de septiembre de 2014].
- Cedrola, Gerardo (s.f.) **Debate acerca de la flexiseguridad: Que enseñanzas para la política laboral uruguaya?** (diapositivas de PowerPoint). Recuperado en <http://www.adpu.org/pdf/Debate%20acerca%20de%20la%20flexiseguridad%20-%20Gerardo%20Cedrola.pdf> [Consulta: 19 de agosto de 2014].
- Chacaltana, Juan y Sulmont, Denis (2003) **Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la capacitación y los servicios de empleo**. Lima: Red de Políticas de Empleo. Recuperado en [http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200709270008\\_4\\_2\\_0.pdf](http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200709270008_4_2_0.pdf) [Consulta: 9 de agosto de 2014].
- CODEMFE BADAJOZ (s.f.) **Servicios de intermediación laboral, S.I.L.** Recuperado en <http://www.cocemfebadajoz.org/CD/sil/29.html> [Consulta: 12 de diciembre de 2014].
- Codificación a la Ley vigente sobre discapacidades en el Ecuador** (2001). En Registro Oficial No. 301 de 6 de abril de 2001. Recuperado en <http://rem.gmtulcan.gob.ec/Leyes/LEY%20GENERAL%20SOBRE%20DISCAPACIDAD.pdf> [Consulta: 14 de septiembre de 2014].
- Codificación Código del Trabajo (2005)** En Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005
- Comisión de América Latina y el Caribe (s.f) Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2008-2009. **Ecuador**.
- Comisión de América Latina y el Caribe (2013) **Anuario estadístico de América Latina y el Caribe**. Santiago de Chile: Autor. Recuperado en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/51946/AnuarioEstadistico2013.pdf> [Consulta: 29 de septiembre de 2014].
- Comisión Europea (2010) **El fondo social europeo: políticas activas de empleo y servicios públicos de empleo** (1–16). Bélgica.

Comité Interinstitucional de Capacitaciones y Formación Profesional (2011) **Resolución Comité No. SD 03-003-2011.** Recuperado en <http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/wp-content/uploads/2013/07/Reglamento-asignacio%CC%81n-de-recursos.pdf> [Consulta: 4 de noviembre de 2014].

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad (s.f.). **La convención.** Recuperado en [http://www.confe.org.mx/red/1\\_5\\_2\\_temas\\_convencion.htm](http://www.confe.org.mx/red/1_5_2_temas_convencion.htm) [Consulta: 18 de noviembre de 2014].

Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades. (s.f.) **Agenda nacional para la igualdad en discapacidad 2013-2017.** Quito: Autor.

**Constitución Política de la República del Ecuador 1998** (1998) En Registro Oficial No. 1 de Agosto de 1998.

**Constitución de la República del Ecuador 2008** (2008) En Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Correa, Rafael (2004) **La vulnerabilidad de la economía ecuatoriana : Hacia una mejor política para económica para la generación de empleo, reducción de la pobreza y desigualdad.** Quito-Ecuador: UNDP.

Dávalos, Pablo (s.f.) **Neoliberalismo político y Estado social de derecho.** Recuperado en <http://www.puce.edu.ec/documentos/NeoliberalismoyEstadosocialdederecho.pdf> [Consulta: 20 de agosto de 2014].

**Decreto ejecutivo No. 680 Estructura de Capacitación y Formación Profesional** (2011). En Registro Oficial No. 406 de 17 de marzo de 2011.

De Jesús, Wilmar, Briceño, Rodón y Gillezeau, Patricia (2012) Argumentos sobre el estado de bienestar. **Negotium**, 8(23), (26–66).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2004) **Información estadística de la discapacidad.** Colombia. Recuperado en [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform\\_estad.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf) [Consulta: 20 de noviembre de 2014].

**Discapacidad Ecuador Misión Solidaria Manuela Espejo** (2012). Recuperado en <http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html>

Dopp Consultores (s.f.) **El Mercado laboral, acercarse a las empresas.** Junta de Andalucía. Recuperado en <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/html/portal/com/bin/contenidos/B/Profesorad>

oEnRed/OrientacionEducativa/Seccion/Programas/programas/1203424924949\_wysiwyg\_1164100658362\_el\_mercado\_laboral.pdf [Consulta: 13 de agosto de 2014].

Farge, Carlos (2007) El Estado de Bienestar. **Enfoques**, XIX (45–54), Argentina: Universidad Adventista del Plata. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25913121005> [Consulta: 4 de julio de 2014].

Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad (s.f.) **SIL**. Recuperado en [http://www.discapacidadesecuator.org/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=71&Itemid=105](http://www.discapacidadesecuator.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=71&Itemid=105) [Consulta: 20 de noviembre de 2014].

Fernández, Tomás (2012) **El estado de bienestar frente a la crisis política, económica y social**, 12(1), (3–12) doi:10.5218/prts.2012.0001

Friedman, Milton y Friedman Rose (2004) **Libertad de elegir**. RBA Coleccionables

García, José y Gutiérrez, Rodolfo (1996) Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. **REIS**, (75), (269–294). Recuperado en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449> pdf [Consulta: 16 de diciembre de 2014]

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2013a) **Derecho al trabajo sin discriminación. Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades**. Buenos Aires: Autor. Recuperado en [http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2014/02/derecho\\_al\\_trabajo\\_sin\\_discriminacion.pdf](http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2014/02/derecho_al_trabajo_sin_discriminacion.pdf) [Consulta: 18 de septiembre de 2014].

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2013b) **Racismo: hacia una Argentina intercultural**. Buenos Aires: Autor. Recuperado en [http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2013/05/RACISMO\\_web.pdf](http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2013/05/RACISMO_web.pdf) [Consulta: 18 de septiembre de 2014].

Jaramillo, Roberto (s.f.) **Secretaría Técnica de Discapacidades** (diapositivas de PowerPoint).

Larrea, Carlos (2004) Dolarización y desarrollo humano en Ecuador, **Iconos, Revista de Ciencias Sociales**, (43-53). Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50901906> [Consulta: 18 de diciembre de 2014]

**Ley Orgánica de Discapacidad** (2012) En Registro Oficial No. 796 de 25 de septiembre de 2012.

**Ley Orgánica del Servidor Público** (2010) En Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre de 2010.

Marchini, Jorge (s.f.) **Keynes y el nuevo rol del Estado**. Recuperado en <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unida.org.ar%2FBibliografia%2Fdocumentos%2FDes>

arrollo\_Sustentable%2FEconomia\_y\_Ecologia%2FKeynes\_y\_el\_nuevo\_rol\_del\_esta  
do\_EE\_4.doc&ei=IYIDVeqkJI3EgwThnoCwDw&usg=AFQjCNH-  
9DQtlz89BRalva20BxSuSJ4rAA&sig2=qODvfVRL7IHqELruezEYOw&bvm=bv.92189  
499,d.eXY [Consulta: 18 de agosto de 2014]

Martínez, José (s.f.) **Discapacidad: Evolución de Conceptos** (diapositivas de PowerPoint). España: Facultad de Medicina, Universidad de Castilla - La Mancha. Recuperado en [http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez\\_perez.pdf](http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez_perez.pdf) [Consulta: 2 de agosto de 2014].

Mayoral, Fernando (2009) Estado y Mercado en la historia de Ecuador. Desde los años 50 hasta el gobierno de Rafael Correa, **Nueva Sociedad**, 221, (120-136). Recuperado en [http://www.nuso.org/upload/articulos/3613\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3613_1.pdf) [Consulta: 24 de julio de 2014].

Mayoral, Fernando (2012) **El crecimiento económico ecuatoriano en 2011**. En Análisis de Coyuntura. Ecuador: FLACSO.

Mejía, Oscar (2003) **La concepción neoliberal de la justicia. Asunción y superación de una falacia**. En la falacia Neoliberal, críticas y alternativas. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Meléndez, Patricia (s.f.) **Política laboral y protección social**. Recuperado en <http://www.fundacionequitas.org/descargas/barometro/barometro01-05.pdf> [Consulta: 26 julio de 2014]

Metas de inclusión laboral aún están sin cumplirse (2013). **El Universo**. Recuperado en <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/05/04/nota/900426/metas-inclusion-laboral-aun-estan-cumplirse> [Consulta: 29 de noviembre de 2014].

Ministerio de Inclusión Económica y Social (s.f.) **Crédito de Desarrollo Humano: objetivos**. Recuperado en <http://www.inclusion.gob.ec/objetivos-cdh/> [Consulta: 24 de junio de 2015].

Ministerio de Relaciones Laborales, y Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades (2013) **Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad**. Ecuador.

Ministerio de Relaciones Laborales (2010) **Rendición de cuentas Consejo de Participación Ciudadana y Control Social**. Quito-Ecuador.

Ministerio de Trabajo (2014) **Sistema nacional de rehabilitación profesional para personas con discapacidad**. Quito-Ecuador.

Momm, Willy y Geiecker, Otto (s.f.) **Discapacidad: concepto y definiciones**. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Recuperado en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/17.pdf> [Consulta: 2 de septiembre de 2014].

Mora, Alfredo (2010) **Políticas macroeconómicas de estabilización y su incidencia en el bienestar económica y social en México (1983-2005)**. Recuperado en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010c/757/indice.htm>

Múnera, Leopoldo (2003) **Concepciones sobre el neoliberalismo : Estado, política y democracia en el neoliberalismo**. En la falacia Neoliberal, críticas y alternativas. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Naranjo, Mariana (2008) **Ecuador: análisis de la contribución de los programas sociales al logro de los objetivos del milenio**. Santiago de Chile. CEPAL. Recuperado en [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3625/S2008428\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3625/S2008428_es.pdf) [Consulta: 20 de junio de 2015].

Naveda, Valeria (2014) **Panorama económico del Ecuador 2013**. Recuperado en <http://poderes.com.ec/2014/panorama-economico-del-ecuador-2013/> [Consulta: 25 de septiembre de 2014].

Ordóñez, Carme (2011) Breve análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, **Alteridad Revista de Educación**, 6(2), (145-147).

Organización de las Naciones Unidas (1996) **Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad**.

Organización de las Naciones Unidas (2006) **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Recuperado en <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008) **Declaración universal de derechos humanos**. Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo (1960) **CONVENIO 111 OIT. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación**. Recuperado en [http://www.tc.gob.pe/tratados/uni\\_ddhh/instru\\_alca\\_especifi\\_uni/instru\\_alcan\\_espe/trab/conv\\_111.pdf](http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_especifi_uni/instru_alcan_espe/trab/conv_111.pdf) [Consulta: 24 de septiembre de 2014].

Organización Mundial de la Salud (2011) **Informe mundial sobre la discapacidad**. Recuperado en [http://www.google.com/url?sa=tyrct=jyq=yesrc=sysource=webycd=3yved=0CDIQFjACyurl=http%3A%2F%2Fwww.who.int%2Firis%2Fbitstream%2F10665%2F75356%2F1%2F9789240688230\\_spa.pdf&ei=AGy0U6TnJsKMyAS7joLQDwyusg=AFQjCNGMKPZCGLrlfyw8CZMsnWlAdi1R1gysig2=d9JNYfMvExd2wVn3yz-Pkwybvm=bv.70138588,d.aWw](http://www.google.com/url?sa=tyrct=jyq=yesrc=sysource=webycd=3yved=0CDIQFjACyurl=http%3A%2F%2Fwww.who.int%2Firis%2Fbitstream%2F10665%2F75356%2F1%2F9789240688230_spa.pdf&ei=AGy0U6TnJsKMyAS7joLQDwyusg=AFQjCNGMKPZCGLrlfyw8CZMsnWlAdi1R1gysig2=d9JNYfMvExd2wVn3yz-Pkwybvm=bv.70138588,d.aWw) [Consulta: 30 de enero de 2014].

Palacios, Johanna, Villafuerte, Marcia y Zanafria, Liliana (2010) Trabajo en conjunto de las federaciones. **Nuestro Compromiso**. Recuperado

en <http://fenedif.org/biblioteca/nuestro-compromiso-2010.pdf> [Consulta: 2 de febrero de 2015].

Petroamazonas EP (s.f.) **Recursos Humanos**. Recuperado en <http://www.petroamazonas.gob.ec/recursos-humanos/> [Consulta: 10 de enero de 2015]

Pilling, Geoffrey (s.f.) **Keynes: laissez-faire y el rol del Estado**. En The crisis of keynesian economics. A Marxist View. Recuperado en <http://seminaritaifa.org/descargues/Keynesians/Pilling.PDF> [Consulta: 7 de agosto de 2014].

**Proyecto de capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador** (s.f.) Recuperado en [http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=174](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=174) [Consulta: 10 de marzo de 2015].

Resico, Marcelo (s.f.) **Mercado de trabajo y política laboral**. En Introducción a la Economía Social de Mercado. Latinoamericana (238-259). Recuperada en [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_29112-1522-4-30.pdf?111103181357](http://www.kas.de/wf/doc/kas_29112-1522-4-30.pdf?111103181357) [Consulta: 17 de agosto de 2014].

Rivas, Edison (2015) La recreación como factor determinante de la salud y calidad de vida, **Más Vida**, (23). Recuperado en <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/136-la-recreacion-como-factor-determinante-de-la-salud-y-calidad-de-vida> [Consulta: 10 de enero de 2015]

Salazar, Carlos (s.f.) La definición de política pública. **DOSSIER**, (47–52). Recuperado en [http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc209/C\\_Salazar.pdf](http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc209/C_Salazar.pdf) [Consulta: 20 de agosto de 2014]

Salort i Vives, Salvador y Muñoz, Ramiro (2007) **El estado del bienestar en la encrucijada**. Universidad de Alicante. Servicio de Publicaciones.

Samaniego de García, Pilar (2006) **Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica**. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. Recuperado en <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionalarealidad.pdf>

Santana, Sara (2009) **Creación de una consultoría de selección de personal con discapacidad** (Disertación de Maestría). Guayaquil: Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil (Núm. 123456789/276).

Satriano, Cecilia (2006) Pobreza, políticas públicas y políticas sociales, **Revista Mad**, 15, (6-73). Recuperado en <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/mad/15/satriano.pdf> [Consulta: 14 de septiembre de 2014].



Schkolnik, Susana (2009) ***América Latina: la medición de la discapacidad a partir de los censos y fuentes alternativas***. Santiago de Chile. Recuperado en [http://www.eclac.cl/celade/noticias/paginas/3/37763/SUSANA\\_SCHKOLNIK.pdf](http://www.eclac.cl/celade/noticias/paginas/3/37763/SUSANA_SCHKOLNIK.pdf) [Consulta: 26 de agosto de 2014].

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2007) ***Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010***. Recuperado en <http://plan2007.senplades.gob.ec/> [Consulta: 14 de septiembre de 2014].

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2009a) ***Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013***. (2da ed). Quito-Ecuador

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2009b) ***Recuperación del estado nacional para alcanzar el Buen Vivir, memoria bienal 2007-2009***. Quito-Ecuador

Secretaría Técnica de Capacitaciones y Formación Profesional (2013) ***SETEC: financiamiento de procesos de capacitación a nivel nacional***. Recuperado en <http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/setec-financiamiento-procesos-de-capacitacion-a-nivel-nacional/> [Consulta: 14 de diciembre de 2014].

Secretaría Técnica de Discapacidades (2014) ***Parámetros aplicables a la información de planificación institucional. K. planes y programas en ejecución; resultados operativos***. Recuperado en <http://www.setedis.gob.ec/transparencia/1.%20A%F1o%202014/f.%20Junio/6.%206.-%20Planificaci%F3n%20Institucional/K.-%20Planes%20y%20Programas%20en%20Ejecuci%F3n,%20Resultados%20Operativos%20Junio%202014/K1.-%20Planes%20y%20programas%20de%20ejecuci%F3n%20Junio%202014.pdf> [Consulta: 18 de noviembre de 2014].

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (2013) ***Estudio de la demanda laboral en el Ecuador***. Recuperado en <http://www.secap.gob.ec/images/comunicacion/destacados/Estudio%20Demanda%20Laboral%20FINAL%20con%20portadas%202.pdf> [Consulta: 15 de febrero de 2015].

Staricco, Juan (2008) ***Ciudadanía, estado de bienestar y clase social***. 5, (315–331).

Tanzi, Vito (2000) El papel del Estado y la calidad del sector público. **CEPAL**, (71), (7-22). Recuperado en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/19268/tanzi.pdf> [Consulta: 28 de agosto de 2014].

Toapanta, Jaime y Germán, Rene (2012) ***Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012*** (Tesis de grado de maestría). Quito: Universidad Técnica Particular de Loja. Centro Universitario Quito.

Tomei, Manuela (2003) Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. **Revista Internacional Del Trabajo**, 122(4), (441-459).

Urban, Juan (2011) **Políticas de empleo. Políticas activas y pasivas de empleo**. Santo Domingo (presentación de PowerPoint). Recuperado en <http://es.scribd.com/doc/96274136/POLITICAS-DE-EMPLEO-Politic-as-Activas-y-Politic-as-Pasivas> [Consulta: 26 de agosto de 2014].

Vargas, Braulio (2004) Políticas públicas locales y desarrollo. **Esan-Cuadernos de Difusión**, (17), (47–59).

Vicepresidencia de la República (2012) **Personas con discapacidad de Puerto López incursionaron en su primer programa de micro emprendimiento**. Recupero en <http://www.vicepresidencia.gob.ec/personas-con-discapacidad-de-puerto-lopez-incursionan-en-su-primer-programa-de-micro-emprendimiento/> [Consulta: 30 de noviembre de 2014].

Villanueva, Mercedes (2007) **La Discriminación interna de las personas con discapacidad: El diseño del puesto de trabajo**. Escuela Universitaria de Estudios Jurídicos y Económicos. Cádiz Recuperado en <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2F Dialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2517652.pdf&ei=FOzgVI4F7eKwBNqSgPAO&usg=AFQjCNEHV-YVDoyjsoEzUmE5O1awemVd2A&sig2=fJy5MEFljPHFyxMHE8VRvA&bvm=bv.85970519,d.cWc> [Consulta: 5 septiembre de 2014].

Zambonino, Diana (2013) **Diferencias salariales y discapacidad en Ecuador período 2005-2011** (Disertación de grado). Quito: Facultad de Economía PUCE.

## Anexos

### Anexo A.- Personas con discapacidad en el Ecuador por provincia (2000-2012)

PROVINCIA	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Azuay	4.60%	7.40%	3.00%	5.00%	8.50%	3.00%	4.60%	4.20%	6.70%	6.80%	6.90%	9.10%	9.80%
Bolívar	2.10%	1.40%	0.30%	1.00%	1.40%	2.70%	0.50%	2.10%	2.10%	1.70%	1.20%	1.70%	1.80%
Cañar	0.30%	0.80%	0.60%	1.40%	1.00%	1.70%	0.90%	2.20%	1.20%	1.70%	2.60%	2.10%	1.40%
Carchi	0.30%	0.60%	0.20%	2.10%	0.30%	0.30%	0.70%	2.60%	1.20%	3.30%	1.40%	1.10%	0.80%
Chimborazo	4.30%	4.30%	0.60%	1.90%	2.60%	3.20%	2.10%	3.70%	3.70%	2.90%	3.30%	4.10%	3.60%
Cotopaxi	0.80%	0.60%	1.90%	3.30%	2.30%	2.20%	1.60%	3.20%	3.00%	2.70%	2.10%	3.00%	2.70%
El oro	5.30%	9.60%	9.00%	7.70%	7.00%	6.20%	5.90%	5.10%	5.10%	3.50%	3.40%	4.20%	6.00%
Esmeraldas	4.30%	8.80%	0.70%	1.30%	6.00%	7.20%	4.90%	4.20%	2.70%	3.10%	2.80%	3.40%	3.80%
Galápagos	0.00%	0.20%	0.10%	0.00%	0.00%	0.10%	0.30%	0.10%	0.10%	0.10%	0.00%	0.10%	0.00%
Guayas	26.10%	3.00%	31.20%	23.20%	19.40%	25.50%	22.60%	21.20%	21.10%	24.50%	26.40%	19.20%	21.80%
Imbabura	3.00%	3.70%	0.80%	6.50%	2.10%	2.20%	4.20%	2.80%	2.70%	2.70%	2.50%	2.30%	2.70%
Loja	5.70%	6.20%	4.80%	6.30%	8.70%	4.30%	5.70%	4.80%	3.30%	3.20%	2.20%	3.40%	3.10%
Los Ríos	1.40%	0.30%	2.80%	1.90%	3.30%	3.50%	3.60%	8.10%	6.30%	4.00%	5.50%	4.80%	4.30%
Manabí	10.00%	15.80%	10.20%	13.60%	14.30%	11.50%	11.70%	10.90%	10.20%	10.60%	14.80%	12.00%	8.20%
Morona Santiago	0.30%	0.40%	3.50%	0.30%	2.00%	0.20%	1.50%	1.80%	1.20%	1.10%	0.80%	0.70%	1.20%
Napo	2.40%	1.00%	1.10%	1.10%	0.80%	0.10%	3.00%	0.60%	0.50%	1.10%	1.30%	1.20%	1.00%
Orellana	0.30%	1.00%	1.20%	0.80%	0.90%	1.10%	0.70%	1.20%	0.70%	1.80%	1.20%	1.80%	2.00%
Pastaza	1.90%	0.30%	0.80%	0.90%	1.30%	0.30%	1.10%	0.60%	0.60%	0.60%	0.60%	0.60%	0.70%
Pichincha	21.90%	27.30%	20.40%	14.50%	12.50%	12.40%	12.60%	10.70%	16.90%	14.40%	11.40%	13.20%	14.30%
Santa Elena	1.50%	0.20%	0.80%	0.70%	1.10%	5.30%	4.50%	1.70%	2.40%	1.20%	2.70%	2.70%	3.00%
Santo Domingo de los Colorados	2.00%	0.80%	3.50%	0.40%	1.10%	1.50%	1.70%	2.00%	2.80%	4.00%	2.20%	3.30%	3.20%
Sucumbíos	0.20%	0.50%	0.20%	1.20%	0.90%	3.20%	2.80%	1.40%	1.80%	1.60%	1.30%	1.50%	0.90%
Tungurahua	0.70%	5.80%	1.40%	4.20%	2.00%	2.00%	2.20%	3.20%	2.70%	2.70%	2.70%	3.60%	2.60%
Zamora Chinchipe	0.60%	0.20%	1.00%	0.60%	0.30%	0.50%	0.50%	1.80%	1.00%	0.80%	0.70%	0.80%	1.10%

Fuente: CONADIS

Elaboración: Johanna Narváez

## Anexo B.- Grupos de Atención Prioritaria nacional registrados en el SECAP

	<b>Grupo de Atención Prioritaria Nacional</b>
1	Actores de la Economía Popular y Solidaria
2	Adolescentes de 15 a 18 años
3	Ex-trabajadores de Casinos, Salas de Juegos y Bingos
4	Familiares de migrantes ecuatorianos
5	<b><u>Familiares de personas con discapacidad</u></b>
6	Jóvenes desempleados(as) por más de un mes (18 a 29 años)
7	Jubilados menores de 65 años y quienes se encuentren en transición hacia la jubilación.
8	Mejoramiento de competencias
9	Miembros de Familias beneficiarias del bono de desarrollo humano
10	Migrantes ecuatorianos
11	Mujeres embarazadas
12	Operarios y aprendices de artesanías y oficios
13	Pequeños agricultores
14	Personas adultas mayores
15	<b><u>Personas con discapacidad</u></b>
16	Personas en situación de riesgo
17	Personas mayores a 29 años desempleados por más de 3 meses
18	Personas privadas de la libertad
19	Personas que adolezcan enfermedades catastróficas
20	Personas víctimas de violencia doméstica y sexual, desastres naturales o antropogénicos
21	Poblaciones rurales de migración reciente
22	Subempleados(as)
23	Trabajadores(as) domésticos(as)
24	Trabajadores(as) informales
25	Miembros de Comunidades Campesinas
26	Generación de autoempleo
27	Grupos emergentes, previa solicitud al SECAP y calificación como tal por parte del MCDS
28	Personas en condición de refugio, legalmente reconocidas

Fuente: SECAP

Elaboración: Johanna Narváez.

## Anexo C.- Actividades de la vida diaria establecida por IMSERSO

<b>Actividades de autocuidado</b>	Vestir
	Comer
	Evitar riesgos
	Aseo e higiene personal
<b>Otras actividades de la vida diaria</b>	Actividades físicas (intrínsecas y funcionales)
	Comunicación
	Funciones sensoriales (ver, oír)
	Funciones sexuales
	Sueño
	Funciones manuales Transporte
	Actividades sociales y de ocio

Fuente: Diferencias salariales y discapacidad en Ecuador período 2005-2011

Elaboración: Johanna Narváez.

#### Anexo D.- Rama de actividad asociada con Cuenta Propia

Rama de actividad	Porcentaje personas con discapacidad
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	40.07%
Comercio al por mayor y menor	26.80%
Industrias manufactureras	8.64%
Transporte y almacenamiento	4.87%
Construcción	4.02%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	3.75%
Otras actividades de servicios	3.59%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.01%
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	0.61%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0.56%
Actividades de la atención de la salud humana	0.49%
Artes, entretenimiento y recreación	0.47%
Actividades de los hogares como empleadores	0.42%
Información y comunicación	0.34%
Enseñanza	0.33%
Explotación de minas y canteras	0.12%
Actividades inmobiliarias	0.07%
Actividades financieras y de seguros	0.05%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.01%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta Población y Vivienda 2010 - INEC

Elaboración: Johanna Narváez.

#### Anexo E.- Rama de actividad asociada con el Sector Privado

Rama de actividad	Porcentaje personas con discapacidad
Comercio al por mayor y menor	22.24%
Industrias manufactureras	17.89%
Construcción	8.49%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8.33%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	7.71%
Transporte y almacenamiento	7.40%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	5.27%
Enseñanza	4.12%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.92%

Actividades de la atención de la salud humana	2.74%
Actividades financieras y de seguros	2.17%
Otras actividades de servicios	2.11%
Información y comunicación	1.88%
Explotación de minas y canteras	0.92%
Artes, entretenimiento y recreación	0.80%
Administración pública y defensa	0.60%
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	0.59%
Actividades inmobiliarias	0.39%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.27%
Actividades de los hogares como empleadores	0.27%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0.05%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta Población y Vivienda 2010 - INEC

Elaboración: Johanna Narváez.

#### **Anexo F.- Rama de actividad asociada con el Sector Público**

<b>Rama de actividad</b>	<b>Porcentaje personas con discapacidad</b>
Administración pública y defensa	33.75%
Enseñanza	25.47%
Actividades de la atención de la salud humana	8.16%
Comercio al por mayor y menor	4.47%
Industrias manufactureras	4.24%
Construcción	3.13%
Transporte y almacenamiento	2.94%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2.65%
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	1.87%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.52%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.41%
Información y comunicación	1.29%
Actividades financieras y de seguros	1.07%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	0.82%
Explotación de minas y canteras	0.80%
Otras actividades de servicios	0.79%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.79%
Artes, entretenimiento y recreación	0.79%
Actividades de los hogares como empleadores	0.08%
Actividades inmobiliarias	0.08%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta Población y Vivienda 2010 - INEC

Elaboración: Johanna Narváez.

**Anexo G.- Número de personas con discapacidad insertadas al mercados laboral a través del SIL, por el tipo de discapacidad (2006-2012).**

<b>Oficinas SIL / Tipo de Discapacidad</b>	<b>Física</b>	<b>Auditiva</b>	<b>Intelectual</b>	<b>Visual</b>
Quito	1148	423	298	245
Guayaquil	1276	492	312	155
Cuenca	226	41	61	32
Portoviejo	312	111	82	92
Babahoyo	371	67	59	91
Machala	229	55	39	39
Ibarra	63	23	9	17
Santo Domingo	39	4	3	7
Orellana	13	5	0	5

Fuente: CONADIS.

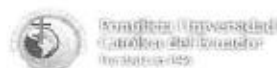
Elaboración: Johanna Narváez.

**Anexo H.- Instituciones Públicas investigadas**

<b>Instituciones Públicas</b>	<b>Personas con discapacidad</b>
Secretaría Técnica de Discapacidades	8
Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades	5
Ministerio de Salud Pública	10
Ministerio de Relaciones Laborales	9
Ministerio de Industrias y Productividad	8
Ministerio de Educación	12
Ministerio de Inclusión Económica y Social	4
Ministerio de Defensa Nacional	7
Ministerio del Ambiente	7
Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana	8
Ministerio de Electricidad y Energía Renovable	10
Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad	2
Ministerio de Cultura y Patrimonio	8
Ministerio de Recursos Naturales No Renovables	8
Ministerio del Interior	4
Ministerio Coordinador de Desarrollo Social	5
Ministerio de Coordinación de los Sectores Estratégicos	5
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	7
Secretaría del Agua	5
Servicio de Rentas Internas	12
Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP	2
<b>TOTAL ENCUESTADOS</b>	<b>146</b>

Elaboración: Johanna Narváez.

## Anexo I.- Encuesta – Empleados Públicos con Discapacidad



Universidad Católica del Ecuador  
Facultad de Ciencias Sociales  
Investigación Social

### ENCUESTA - EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

(Esta encuesta busca recoger información sobre el bienestar socioeconómico de las personas con discapacidad a partir de las políticas de inserción laboral). El objetivo de la encuesta es exclusivamente académico, por lo que agradecemos su colaboración.

<p><b>A. Datos Generales:</b></p> <p>1 Género: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/></p> <p>2 Edad <input type="text"/> años</p> <p>3 Estado civil:</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Casado/a</td> <td><input type="checkbox"/> 4 Viudo/a</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 Soltero/a</td> <td><input type="checkbox"/> 5 Divorciado/a</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Unión libre</td> <td><input type="checkbox"/> 6 Separado/a</td> </tr> </table> <p>4 Tipo de discapacidad:</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> a) Intelectual</td> <td><input type="checkbox"/> d) Auditiva</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> b) Física motora</td> <td><input type="checkbox"/> e) Psicológica</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> c) Visual</td> <td></td> </tr> </table> <p>5 Porcentaje de discapacidad <input type="text"/></p> <p><b>B. Educación</b></p> <p>6 ¿Cuál es su nivel de educación?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Primaria</td> <td><input type="checkbox"/> 4 Superior completo</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 Secundaria completa</td> <td><input type="checkbox"/> 5 Superior incompleto</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Secundaria incompleta</td> <td><input type="checkbox"/> 6 Posgrado</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> 7 Ninguno</td> </tr> </table> <p><b>C. Ámbito laboral</b></p> <p>7 ¿Qué tipo de relación laboral tiene Ud. en esta institución?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Nombramiento permanente</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 Nombramiento provisional</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Servicios ocasionales</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 4 Servicios profesionales</td> </tr> </table> <p>8 ¿Cuánto tiempo trabaja en esta institución?</p> <p><input type="text"/> Años <input type="text"/> Meses</p>	<input type="checkbox"/> 1 Casado/a	<input type="checkbox"/> 4 Viudo/a	<input type="checkbox"/> 2 Soltero/a	<input type="checkbox"/> 5 Divorciado/a	<input type="checkbox"/> 3 Unión libre	<input type="checkbox"/> 6 Separado/a	<input type="checkbox"/> a) Intelectual	<input type="checkbox"/> d) Auditiva	<input type="checkbox"/> b) Física motora	<input type="checkbox"/> e) Psicológica	<input type="checkbox"/> c) Visual		<input type="checkbox"/> 1 Primaria	<input type="checkbox"/> 4 Superior completo	<input type="checkbox"/> 2 Secundaria completa	<input type="checkbox"/> 5 Superior incompleto	<input type="checkbox"/> 3 Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/> 6 Posgrado		<input type="checkbox"/> 7 Ninguno	<input type="checkbox"/> 1 Nombramiento permanente	<input type="checkbox"/> 2 Nombramiento provisional	<input type="checkbox"/> 3 Servicios ocasionales	<input type="checkbox"/> 4 Servicios profesionales	<p>9 ¿Cuál es su cargo ocupacional en la institución o a que servidor público pertenece?</p> <p>(ejm. Asistente técnico o Servidor Público 1)</p> <p><input type="text"/></p> <p>10 ¿Se siente Ud. discriminado por sus compañeros de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>11 ¿Se siente Ud. discriminado por su jefe inmediato?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>12 ¿Se siente Ud. integrado a la institución en la que trabaja?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>13 ¿Está Ud. satisfecho con las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>14 ¿Las instalaciones de esta institución tienen la accesibilidad adecuada para personas con discapacidad?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>15 ¿Cómo se moviliza desde su hogar a su lugar de trabajo y viceversa?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Transporte institucional</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 Transporte público</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Vehículo propio</td> </tr> </table> <p>16 ¿Cree Ud. que actualmente las oportunidades de inserción en el ámbito laboral para personas con discapacidad:</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Mejoraron</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 Empeoraron</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Permanecen igual</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1 Transporte institucional	<input type="checkbox"/> 2 Transporte público	<input type="checkbox"/> 3 Vehículo propio	<input type="checkbox"/> 1 Mejoraron	<input type="checkbox"/> 2 Empeoraron	<input type="checkbox"/> 3 Permanecen igual	<p><b>D. Capacitación:</b></p> <p>17 ¿En los últimos 12 meses asiste o asistió a capacitaciones o cursos de formación profesional?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> 2 No ➡ P19</p> <p>18 ¿Razón por la que asiste o asistió a capacitaciones o cursos de formación profesional?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Por iniciativa de la institución en la que trabaja</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 Por iniciativa propia</td> </tr> </table> <p><b>E. Ingresos y gastos</b></p> <p>19 ¿Cuántas personas dependen económicamente de Ud.?</p> <p><input type="text"/></p> <p>20 ¿Cuánto de los gastos de su hogar se solventa con lo que Ud. gana?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Todo</td> <td><input type="checkbox"/> 4 Menos de la mitad</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2 La mitad</td> <td><input type="checkbox"/> 5 Casi Nada</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Más de la mitad</td> <td><input type="checkbox"/> 6 Nada</td> </tr> </table> <p>21 ¿Ud. destina parte de sus ingresos para el tratamiento de su discapacidad?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si ➡ ¿Cuánto USD al mes? <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>22 ¿Ud. destina parte de sus ingresos para recreación/ocio?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si ➡ ¿Cuánto USD al mes? <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2 No</p> <p>23 ¿Tiene Ud. otro empleo o trabajo remunerado?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Si ➡ P24 <input type="checkbox"/> 2 No</p>	<input type="checkbox"/> 1 Por iniciativa de la institución en la que trabaja	<input type="checkbox"/> 2 Por iniciativa propia	<input type="checkbox"/> 1 Todo	<input type="checkbox"/> 4 Menos de la mitad	<input type="checkbox"/> 2 La mitad	<input type="checkbox"/> 5 Casi Nada	<input type="checkbox"/> 3 Más de la mitad	<input type="checkbox"/> 6 Nada
<input type="checkbox"/> 1 Casado/a	<input type="checkbox"/> 4 Viudo/a																																							
<input type="checkbox"/> 2 Soltero/a	<input type="checkbox"/> 5 Divorciado/a																																							
<input type="checkbox"/> 3 Unión libre	<input type="checkbox"/> 6 Separado/a																																							
<input type="checkbox"/> a) Intelectual	<input type="checkbox"/> d) Auditiva																																							
<input type="checkbox"/> b) Física motora	<input type="checkbox"/> e) Psicológica																																							
<input type="checkbox"/> c) Visual																																								
<input type="checkbox"/> 1 Primaria	<input type="checkbox"/> 4 Superior completo																																							
<input type="checkbox"/> 2 Secundaria completa	<input type="checkbox"/> 5 Superior incompleto																																							
<input type="checkbox"/> 3 Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/> 6 Posgrado																																							
	<input type="checkbox"/> 7 Ninguno																																							
<input type="checkbox"/> 1 Nombramiento permanente																																								
<input type="checkbox"/> 2 Nombramiento provisional																																								
<input type="checkbox"/> 3 Servicios ocasionales																																								
<input type="checkbox"/> 4 Servicios profesionales																																								
<input type="checkbox"/> 1 Transporte institucional																																								
<input type="checkbox"/> 2 Transporte público																																								
<input type="checkbox"/> 3 Vehículo propio																																								
<input type="checkbox"/> 1 Mejoraron																																								
<input type="checkbox"/> 2 Empeoraron																																								
<input type="checkbox"/> 3 Permanecen igual																																								
<input type="checkbox"/> 1 Por iniciativa de la institución en la que trabaja																																								
<input type="checkbox"/> 2 Por iniciativa propia																																								
<input type="checkbox"/> 1 Todo	<input type="checkbox"/> 4 Menos de la mitad																																							
<input type="checkbox"/> 2 La mitad	<input type="checkbox"/> 5 Casi Nada																																							
<input type="checkbox"/> 3 Más de la mitad	<input type="checkbox"/> 6 Nada																																							



24 ¿Cuánto le genera de ingresos al mes?

- ☐ 1 de 1 a 340
- ☐ 2 de 341 a 680
- ☐ 3 de 681 a 1020
- ☐ 4 de 1020 a mas

**F. Vivienda**

25 ¿La vivienda que ud. ocupa es:

- ☐ 1 Propia ☐ 3 Familiar
- ☐ 2 Arrendada

26 ¿Los ingresos que percibe mensualmente le han permitido mejorar las condiciones de habitabilidad de su vivienda?

- ☐ 1 Si ☐ 2 No

27 ¿Dispone su vivienda de accesos acondicionados para su discapacidad?

- ☐ 1 Si ☐ 2 No

28 ¿Dispone su vivienda de instalaciones adecuadas para su discapacidad?

- ☐ 1 Si ☐ 2 No

**G. Acceso a crédito**

29 ¿Cree Ud. que sus ingresos le respaldan para acceder a un crédito?

- ☐ 1 Si ☐ 2 No

30 ¿En los últimos 2 años Ud. adquirió algún préstamo?

- ☐ 1 Si ☐ 2 No ➡ FIN DE LA ENCUESTA

31 ¿De qué persona o institución obtuvo el préstamo?

- ☐ 1 Banco Nacional de Fomento
- ☐ 2 Corporación Financiera Nacional
- ☐ 3 IECE
- ☐ 4 BIESS
- ☐ 5 BANCO DEL ESTADO
- ☐ 6 Banco del Pacífico (unicamente crédito educativo)
- ☐ 7 Instituciones Financieras Privadas
- ☐ 8 Familiares o Amigos
- ☐ 9 Organizaciones No Gubernamentales
- ☐ 10 Otro, cual?

32 ¿Para qué usó ese préstamo?

- ☐ 1 Compra de vivienda
- ☐ 2 Construcción de vivienda
- ☐ 3 Remodelación de vivienda
- ☐ 4 Enfermedad
- ☐ 5 Compra de vehículo
- ☐ 6 Viajes
- ☐ 7 Muebles
- ☐ 8 Alimentos
- ☐ 9 Estudios
- ☐ 10 Pago de deuda
- ☐ 11 Emprendimiento
- ☐ 12 Otro, cual? \_\_\_\_\_